

Treball de fi de grau

Títol

Autor/a

Tutor/a

Departament

Grau

Tipus de TFG

Data

Full resum del TFG

Títol del Treball Fi de Grau:

Català:

Castellà:

Anglès:

Autor/a:

Tutor/a:

Curs:

Grau:

Paraules clau (mínim 3)

Català:

Castellà:

Anglès:

Resum del Treball Fi de Grau (extensió màxima 100 paraules)

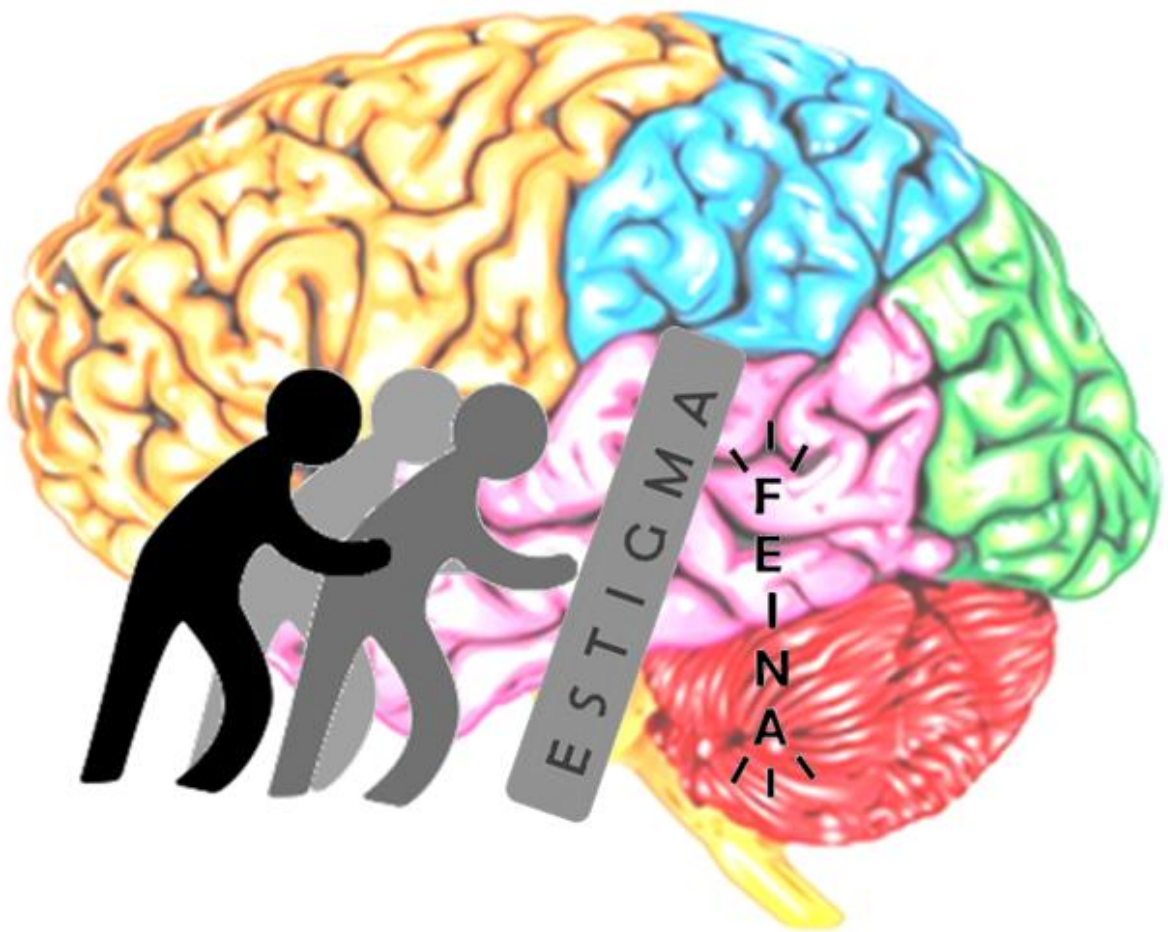
Català:

Castellà:

Anglès:

Trencar l'estigma per accedir a la feina

- La inserció laboral de les persones amb trastorn de salut mental -



Marta Berbel Alberola

Treball Fi de Grau

Dirigit per Isabel Muntané

Universitat Autònoma de Barcelona, 2017

Índex

1. Introducció	3
2. Metodologia	5
2.1. Temps de dedicació	6
3. Marc teòric	10
3.1. Salut	10
3.2. Salut mental	11
3.3. Trastorn de salut mental	11
3.4. Trastorns de salut mental a Catalunya	13
3.4.1. La discapacitat reconeguda	14
4. Reportatge d'investigació	16
– L'actuació de l'administració pública –	19
– Institucions públiques d'ajuda a la inserció laboral –	21
– Institucions privades d'ajuda a la inserció laboral –	29
4.1. Complementes del reportatge	33
5. Bibliografia	39
6. Annex	43
6.1. Entrevistes en profunditat	43

1. Introducció

“Estic preparat per ser el que vull ser, no siguis el meu límit” és la campanya de la fundació ONCE (2016) que reclama oportunitats laborals per les persones amb diversitat funcional i és la frase que va encendre la guspira d'aquest treball. L'anunci llançava una dada impactant: **el 74% de les persones amb discapacitat no té feina**. A partir d'aquí sorgeix la pregunta que impulsa la investigació i el reportatge: **Quins factors provoquen un percentatge tan elevat d'atur en aquest col·lectiu?**

Segons la Organització Mundial de la Salut (OMS) una discapacitat és la restricció o absència de caràcter persistent –a causa d'una deficiència– de la capacitat per desenvolupar tasques quotidianes. Seguint la definició, podem classificar les discapacitats en diversos tipus: física, sensorial, de la comunicació i la parla, intel·lectual o derivada d'un trastorn mental. La majoria d'elles solen fer-se evidents a simple vista en la persona que la pateix, exceptuant la darrera: **la malaltia mental**. Aquesta imperceptibilitat és el que fa que el col·lectiu sigui invisible a la societat i que hi hagi una gran manca de coneixement entorn als problemes de salut mental, tot i ser el segon grup més majoritari després dels que pateixen una discapacitat física, segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) de l'any 2016.

L'elevada taxa d'atur del col·lectiu de persones amb discapacitat s'incrementa sobre els que pateixen un **trastorn de salut mental arribant al 80% de persones sense ocupació**, segons dades de la Confederació Espanyola d'Agrupacions de Familiars i Persones amb Malaltia Mental (FEAFES) del 2016. Les dificultats a les que s'enfronten per accedir al mercat de treball, la manca de visibilitat de la malaltia mental i l'estigma sobre les persones que pateixen trastorns de salut mental han motivat aquesta investigació: conèixer la situació **d'inserció laboral de les persones amb un trastorn de salut mental**.

La recerca i l'interès permeten la sensibilització sobre temes que ens envolten i que algun dia poden tocar-nos d'a prop. Segons dades de l'any 2016 del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, al voltant del 27% dels homes i més del 20% de les

doncs a Espanya manifesten algun tipus de trastorn al llarg de les seves vides. Informar-se és conèixer la realitat i, per tant, ser conscients de la de varietat de col·lectius que la conformen. Això permetrà que actuem tenint en consideració la pluralitat i la complexitat de la societat de la qual formem part i que aprenguem a conviure en el respecte i la comprensió evitant les desigualtats i el tracte discriminatori.

2. Metodologia

Partint de les dades de la taxa d'atur del col·lectiu de persones amb trastorn de salut mental, l'objectiu d'aquesta investigació és conèixer el procés que viuen aquestes persones per accedir al mercat laboral. Per descobrir la seva situació s'ha elaborat un **reportatge en profunditat** titulat **"Trencar l'estigma per accedir a la feina"**.

Abans de presentar aquest col·lectiu en el mercat laboral, s'ha considerat que era necessari i important situar al lector en context i per això s'han redactat uns punts teòrics consultant, sobretot, documents i referències que es relacionen a l'apartat de bibliografia. Aquesta **part inicial del treball defineix els principals conceptes clau**: què és la salut mental, què suposa patir una malaltia mental i dades d'aquests trastorns a Catalunya. La informació ajudarà a tenir un coneixement clar sobre els trastorns mentals i llegir el reportatge amb una visió més enfocada al problema.

Per tal de realitzar la peça principal del treball, el reportatge, inicialment s'ha plantejat quins eren els temes principals a tractar per analitzar adequadament i des de totes les vessants possibles la situació. Posteriorment, aquests elements han estructurat el discurs del reportatge. Això ha donat lloc a cinc ítems: **les persones amb un trastorn de salut mental, l'estigma, les empreses contractants, l'acció de l'administració pública i les ajudes de l'àmbit privat**. Cada actor aporta un punt de vista en el relat i en conjunt conformen una visió completa de la situació.

Partint d'aquests elements estructuradors, el reportatge s'ha construït amb dades i estadístiques que fan visible el problema, i sobretot, s'ha volgut incorporar veus de cadascú dels diferents actors per explicar la situació des del coneixement i l'experiència personal. Per aquest motiu, a més de dur a terme una recerca **d'informació bibliogràfica i documental**, s'han elaborat diverses **entrevistes en profunditat** a testimonis, a personal de les empreses, a professionals de l'administració pública i a diversos experts en la inserció laboral del col·lectiu.

Totes les entrevistes realitzades també s'inclouen com annex i resulten d'interès si es desitja profunditzar sobre alguna de les veus que apareixen al reportatge, ja que no s'ha incorporat tot el discurs en la redacció d'aquest.

“Trencar l'estigma per accedir a la feina” busca ser un reportatge social expositiu, amb intenció informativa que conscienciï de la situació de les persones amb trastorn de salut mental a l'hora d'inserir-se laboralment i que mostri els punts que cal reforçar en el sistema a través de la visió crítica dels experts entrevistats.

2.1. Temps de dedicació

La següent taula mostra les hores dedicades a l'elaboració del treball: el plantejament del tema i la seva estructura, les tutories presencials, la recerca d'informació i de les fonts personals, el temps dedicat a les entrevistes, la redacció... La llegenda indica per colors cadascuna de les activitats.

 Tutories presencials	 Entrevistes	 Redacció	 Recerca
--	---	--	---

Dia	Activitat	Temps de dedicació
10/10/2016	Reunió TFG Departament de Mitjans, Comunicació i Cultura	4h.
20/10/2016	Conferència consells pràctics TFG	5h.
5/11/2016	Pensar en possibles temes per al TFG i documentació	2h. 30min.
8/11/2016	Tutoria I: Plantejament dels possibles temes	1h. 45min.
17/11/2016	Cerca d'informació sobre el tema decidit i buscar enfocament	3h 30min.
25/11/2016	Elaboració d'una fitxa explicant i justificant la idea del treball (Títol, objectius, fonts, <i>abstract</i>)	3h. 30min.
29/11/2016	Tutoria II: Comentar la fitxa elaborada i les pautes sobre com ha de ser un 'TFG projecte'	2h. 30min.

09/12/2016	Contactes per entrevistar	2h.
19/12/2016	Preparar entrevista I	1h. 45min
21/12/2016	Entrevista I - Coordinadora del serveis d'inserció laboral Fundació Joia, Marisol Martí	2h.
8/01/2017	Recerca d'informació contextual i de fonts personals	5h. 30min.
9/01/2017	Lectura de la memòria de la fundació joia: labor d'inserció laboral	2h. 45min.
14/01/2017	Recerca d'informes i documents amb informació sobre l'afectació dels trastorns mentals a les persones a Catalunya	4h. 30min.
15/01/2017	Recerca d'informes i documents amb informació sobre l'ocupació laboral de les persones amb trastorns mentals	4h. 45min.
4/02/2017	Informació sobre la contextualització de la problemàtica	3h.
6/02/2017	Informació sobre la contextualització de la problemàtica	3h. 30min.
8/02/2017	Informació sobre la contextualització de la problemàtica	2h.
9/02/2017	Tutoria III: Aclariments dels dubtes sobre l'enfocament	1h. 45min.
12/02/2017	Aclariment de l'estructura, apartats i aspectes a tractar	3h. 30min.
17/02/2017	Recerca de contactes	2h. 45min.
25/02/2017	Elaboració fitxa estructura treball	2h. 30min.
2/03/2017	Recerca d'informació i contactes	3h.
5/03/2017	Redacció informació 'Administració pública'	3h.
9/03/2017	Preparar entrevista II	1h. 30min.
13/03/2017	Entrevista II – Cap de subsecció de Millora de l'Ocupabilitat i Economia Productiva, M ^a Pilar Moret	2h.

16/03/2017	Contactes per entrevistar	1h.
24/03/2017	Contactes per entrevistar	1h.
25/03/2017	Preparar entrevista III	1h. 45min.
26/04/2017	Entrevista III – Persona amb trastorn de salut mental, Josep Bonell	3h.
30/03/2017	Preparar entrevista IV	2h.
31/03/2017	Entrevista IV – Tècnica OTL Cerdanyola del Vallès. Victòria Lopera	3h. 30 min.
3/04/2017	Contactes per entrevistar	1h.
4/04/2017	Preparar entrevista V	1h.
4/04/2017	Entrevista V - Persona amb trastorn de salut mental, Xavier Fernández	1h. 30 min.
5/04/2017	Preparar entrevista VI	2h.
6/04/2017	Entrevista VI - Persona amb trastorn de salut mental, Isabel Gómez	3h.
6/04/2017	Preparar entrevista VII	2h.
7/04/2017	Entrevista VII - Gestora transversal Prelaborals Joia, Susana Silvestre	3h.
12/04/2017	Documentació i redacció conceptes teòrics	6h.
14/04/2017	Documentació i redacció conceptes teòrics	4h.
18/04/2017	Contactes per entrevistar	1h.
21/04/2017	Tutoria IV: Seguiment del treball	1h. 30min
22/04/2017	Transcripció entrevistes	5h.
25/04/2017	Classificació informació i estructuració	3h 30min.
25/04/2017	Preparar entrevista VIII	1h. 45min.
26/04/2017	Entrevista VIII - Responsable de l'àrea d'Ocupació del CET Cuina Justa, Elena Calendria	4h.
27/04/2017	Transcripció entrevistes	2h.
28/04/2017	Estructuració i redacció reportatge	4h. 30min.
29/04/2017	Estructuració i redacció reportatge	5h.
30/04/2017	Documentació i redacció reportatge	6h.
02/05/2017	Transcripció entrevistes	4h.

02/05/2017	Redacció reportatge	4h.
03/05/2017	Redacció conceptes teòrics	3h. 30min.
05/05/2017	Redacció reportatge	7h. 30 min.
6/05/2017	Redacció reportatge	8h.
7/05/2017	Redacció reportatge	7h. 30 min.
10/05/2017	Redacció reportatge	2h.
11/05/2017	Redacció reportatge	4h.
12/05/2017	Redacció reportatge	9h.
13/05/2017	Polir entrevistes annex	5h.
14/05/2017	Polir entrevistes annex	2h. 30min.
18/05/2017	Tutoria V: Correcció reportatge	2h.
18/05/2017	Plantejament reestructuració reportatge	4h.
19/05/2017	Reestructuració reportatge	9h.
20/05/2017	Reestructuració reportatge	10h. 30min.
21/05/2017	Reestructuració reportatge	4h 30min.
23/05/2017	Polir entrevistes annex	4h. 30min.
24/05/2017	Polir entrevistes annex	3h.
25/05/2017	Polir entrevistes annex	5h.
26/05/2017	Redacció introducció i metodologia	3h. 30min.
27/05/2017	Redacció metodologia	2h. 30min.
27/05/2017	Polir taula dedicació hores	1h.
28/05/2017	Correccions	10h. 30min.
29/05/2017	Correccions	5h.
30/05/2017	Portada i revisió final	4h.

3. Marc teòric

Conèixer amb claredat el significat de **trastorn de salut mental** és poc comú en les persones que no es dediquen professionalment a l'àmbit de la salut, no són víctimes del diagnòstic o bé no tenen una persona propera que el pateix. La manca d'informació i sensibilització de la població sobre les malalties mentals i la imatge poc encertada que transmeten els mitjans de comunicació, provoquen una concepció equivocada sobre els trastorns i les persones que els pateixen. Per aquest motiu, abans d'iniciar la lectura del reportatge, s'ha considerat convenient fer una descripció teòrica dels conceptes clau relacionats amb la salut mental i així situar al lector en context i que pugui entendre millor el posterior reportatge.

3.1. Salut

La **salut** és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties, segons l'Organització Mundial de la Salut (OMS).

Seguint la definició, estar sa no és únicament estar lliure de malalties i no es centra solament en l'aspecte curatiu. Actualment, la concepció de la població respecte la salut ha canviat i, quan intentem definir què és estar sa, també considerem aspectes com la relació amb l'entorn, els estils de vida, factors de risc, educació sanitària i altres factors que contribueixen a la seva promoció, foment i prevenció¹.

Considerant aquests factors, una persona sana té la capacitat d'establir relacions harmonioses amb els altres i de participar constructivament amb l'entorn tant en l'ambient físic com en el social². És en aquest punt on hi juga un paper molt important la **salut mental**, considerada com la base per al benestar i el funcionament efectiu d'un individu i d'una comunitat³. Per tant, quan parlem d'estar sans hem d'avaluar també

^{1,2,4} SALUT MENTAL CATALUNYA (SMC). *Els trastorns mentals* [en línia].
<http://www.salutmental.org/salut-mental/>

³ Organització Mundial de la Salut (OMS)

l'estat mental de qualsevol persona perquè no podríem tenir un nivell òptim de salut si la salut mental és deficitària⁴.

3.2. Salut mental

Segons la Federació Mundial per a la Salut Mental, aquesta té a veure amb com ens sentim amb nosaltres mateixos, amb els altres i de quina forma responem a les demandes de la vida.

Tot i així, no hi ha una característica singular que ens permeti evidenciar que una persona està o no mentalment sana, i l'absència d'un d'aquests atributs tampoc és sinònim de malaltia mental. El cervell humà és molt complex i **no permet una delimitació clara ni ben definida entre la salut i malaltia mental** perquè implica molts condicionants a tenir en compte: la biologia, la genètica, les emocions, les vivències, les relacions, la cultura, les condicions personals i les socials⁵.

La OMS diu que la salut mental no és només l'absència d'un trastorn mental i la defineix com un estat de benestar en què la persona és conscient de les seves capacitats, pot afrontar les tensions normals de la vida, pot treballar de forma fructífera i fer una contribució a la seva comunitat.

3.3. Trastorn de salut mental

Tot i la dificultat per establir una línia divisòria entre tenir o no salut mental, el *Manual diagnòstic i estadístic dels trastorns mentals* (DSM - IV) **defineix que conviure amb un trastorn mental és patir** una alteració de tipus emocional, cognitiu i/o del comportament en què queden afectats processos psicològics bàsics com l'emoció, la motivació, la cognició, la consciència, la conducta, la percepció, la sensació,

⁵SALUT MENTAL CATALUNYA (SMC). *Els trastorns mentals* [en línia].
<http://www.salutmental.org/salut-mental/>

l'aprenentatge, el llenguatge... i, per oposició a la definició de salut mental, dificulta l'adaptació de la persona a l'entorn cultural i social i crea un malestar subjectiu⁶.

Aquestes alteracions es manifesten amb nom i cognom a través de diferents tipus de diagnòstics que, segons el DSM-IV proposat per l'Associació Americana de Psiquiatria (American Psychiatric Association), es poden classificar en: trastorns de l'estat d'ànim, trastorns psicòtics, trastorn d'ansietat, trastorns sexuals, trastorns de la personalitat, trastorns del son, trastorns de la conducta alimentària, trastorns cognoscitius, trastorns d'ansietat, entre d'altres.

En el moment en què una persona és diagnosticada d'una malaltia mental no hi ha un protocol de tractament preestablert. Existeix una àmplia gama de graus d'afectació i diverses actituds personals a l'hora d'afrontar la malaltia. Per aquestes raons se solen dissenyar intervencions personalitzades per a cada cas i la resposta i l'evolució de cada persona és diferent. De totes formes, davant de les malalties mentals cal tenir en compte una sèrie de punts que totes tenen en comú, que ajuden a trencar amb estereotips: el trastorn mental no significa menor capacitat intel·lectual i tampoc un augment de conductes violentes. Aquestes malalties no són sempre irreversibles, és a dir, no sempre són permanent en la vida de l'individu una vegada l'adquireix i existeixen de greus que són cròniques i poden arribar a controlar-se amb un tractament mèdic i rehabilitació, i també hi ha de més lleus que poden arribar a curar-se. La malaltia mental no és mortal ni contagiosa i tampoc és sempre hereditària⁷.

En aquesta introducció sobre els trastorns mentals és necessari aclarir que **no s'ha de confondre amb el trastorn intel·lectual**, un error habitual quan es tenen pocs coneixements en aquest camp. Aquest últim afecta al funcionament intel·lectual, a la conducta adaptativa i a les habilitats pràctiques i, per tant, comporta una limitació en la comunicació, en la cura pròpia, la vida a la llar, les habilitats socials, l'ús de la

⁷ SALUT MENTAL CATALUNYA (SMC). *Els trastorns mentals* [en línia]. <http://www.salutmental.org/salut-mental/preguntes-freqüents/>

comunitat, l'autogestió, la salut i la seguretat, els continguts escolars funcionals, l'oci i el treball⁸.

3.4. Trastorns de salut mental a Catalunya

Les persones que pateixen un trastorn mental no solen presentar característiques externes que les identifiquin a diferència de les persones amb trastorns intel·lectuals o de certes afectacions físiques. Aquest fet fa que passin desapercebudes, però les persones que pateixen un trastorn de salut mental són un grup molt heterogeni, present en tots els segments socials⁹. Segons *l'Informe de Recomanacions per a la millora de l'atenció social a les persones amb trastorn mental a la ciutat de Barcelona*, a Catalunya el 23,73% de les persones, és a dir, **una de cada quatre**, presenten o presentaran en algun moment de la seva vida un trastorn mental.

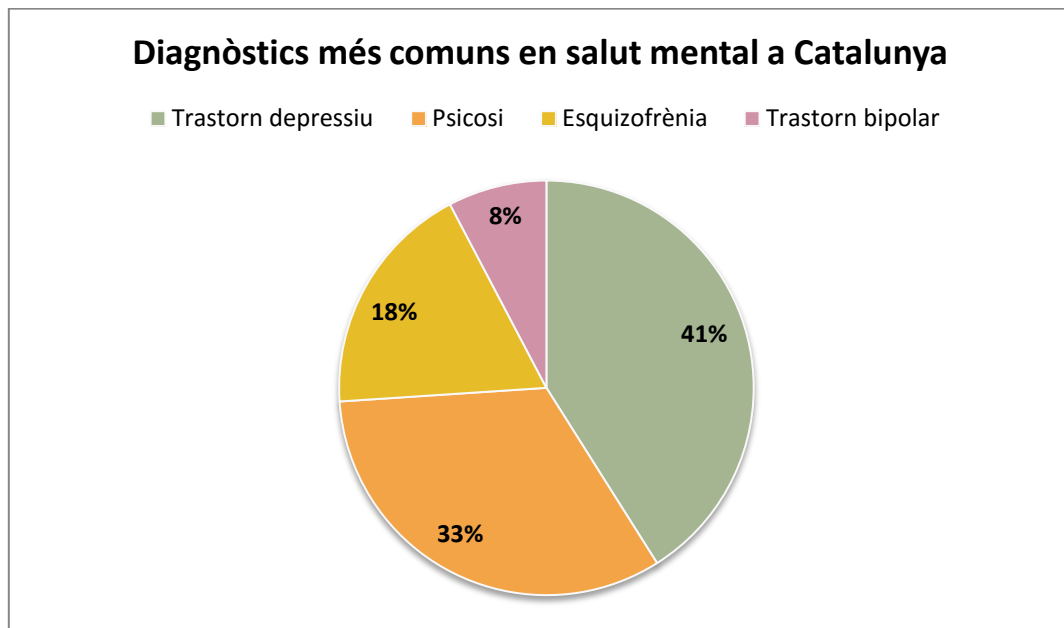
Catalunya disposa de la Xarxa de Salut Mental de Catalunya, formada per diversos serveis d'atenció a la salut mental i les addiccions entre els quals es troben els centres de salut mental d'adults (CSMA). Aquests centres, un total de 73 repartits per tota Catalunya, atenen als majors de 18 anys que presenten un trastorn mental i el seu objectiu és promoure estratègies de prevenció i aplicar un tractament multidisciplinari als malalts. L'informe *Central de Resultats. Àmbit de salut mental, dades 2015* recull les dades de la població atesa en els CSMA entre les quals cal destacar que van atendre un total de **169.028 persones** al llarg de l'any 2015. La mitjana d'edat dels pacients que visiten els centres per primera vegada és de 45,8 anys i una tercera part del total de malalts ha estat diagnosticada amb algun trastorn mental sever. L'informe també mostra quins són els diagnòstics més comuns en salut mental a Catalunya: el **trastorn depressiu** es situa en primer lloc afectant un 29,3% de la població. Li segueix la **psicosi**, diagnosticada a un 23,5% de tots els pacients que acudeixen a un CSMA.

⁸ DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, Generalitat de Catalunya. *Tipus de discapacitat* [en línia].

http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/que_es_i_com_es_reconeix_la_situacio_de_discapacitat/tipus_discapacitat/

⁹ ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I OCUPACIÓ, Diputació de Barcelona. (2012) *Persones amb problemes de salut mental. Quadern per al tècnic/a d'ocupació*. Barcelona: Servei de Mercat de Treball

L'**esquizofrènia** és el tercer més freqüent afectant al 13,1% de les persones i el que ocupa la quarta posició és el **trastorn bipolar**, sofert per un 5,5% dels pacients.



Diagnòstics més comuns en salut mental als Centres de Salut Mental d'Adults durant l'any 2015.

Font : elaboració pròpia

3.4.1. La discapacitat reconeguda

Les persones diagnosticades poden reconèixer legalment la seva situació a través de l'anomenat **grau de discapacitat**, un requisit que resulta indispensable per accedir als drets, serveis, programes, prestacions econòmiques i mesures d'acció positiva que l'ordenament jurídic i el sistema de serveis socials els destina¹⁰. Aquest certificat acreditatiu valora el grau de discapacitat en percentatge i s'atorga a les persones que arriben o superen el 33% del barem establert per la normativa.

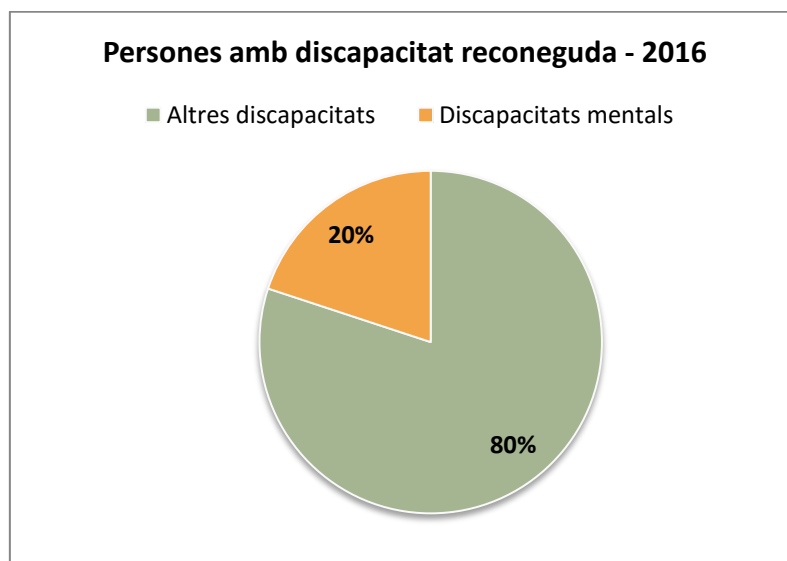
¹⁰ DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, Generalitat de Catalunya. El reconeixement de la discapacitat [en línia]. http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/que_es_i_com_es_reconeix_la_situacio_de_discapacitat/reconeixement_discapacitat/per-a-que-serveix-el-reconeixement-de-la-discapacitat/

Graus de la discapacitat	
33% - 64%	Persones amb un nivell d'autonomia personal prou important per inserir-se socialment i laboralment, almenys, en un sistema de treball protegit.
65% - 74%	Persones que, en termes generals, presenten més dificultats per aconseguir una integració social i laboral plena.
75% i superior	Persones molt afectades que són susceptibles de requerir instruments altament especialitzats per a la seva integració social.

Graus de discapacitat en la persona amb trastorn de salut mental

Font : elaboració pròpia

Segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), del total de persones amb discapacitat reconeguda l'any 2016 (físics motòrics, visuals, auditius, psíquics, mentals...) que sumen 529.103 persones, els malalts mentals en són 105.511, és a dir, el 19,94% dels discapacitats, el segon grup més abundant després dels físics motòrics.



Percentatge de discapacitats mentals sobre el total, any 2016.

Font : elaboració pròpia

4. Reportatge d'investigació

– TRENCAR L'ESTIGMA PER ACCEDIR A LA FEINA –

La inserció laboral de les persones amb trastorn de salut mental

Des de temps immemorials la humanitat ha estat orientada a treballar, a realitzar tasques amb les quals obtenir una retribució per satisfer les necessitats i sobreviure. Aquesta pràctica s'ha perpetuat al llarg de la història i a l'actualitat encara conforma una de les activitats principals i bàsiques de la vida de les persones. És més, treballar és un dret fonamental humà reconegut en la Declaració Universal de Drets Humans al qual tota persona ha de poder accedir i gaudir. Aquesta activitat integra als humans a la societat, és una font d'interrelacions i els permet projectar una imatge positiva d'ells mateixos caps als altres perquè els fa sentir útils, autosuficients i capaços. Com deia el filòsof Karl Marx, treballar dignifica.

Malgrat la teoria, a la pràctica aquest dret humà no el gaudeixen totes les persones. A la societat hi ha col·lectius que queden exclosos del mercat laboral, com és el cas de les **persones amb discapacitat**. L'Institut Nacional d'Estadística (INE) destaca la baixa participació d'aquest grup en el mercat de treball i senyala que a Catalunya l'any 2015, la taxa **d'ocupació** de la població **sense discapacitat era del 66,80%**, en canvi, la de les persones **amb discapacitat es reduïa a més de la meitat, el 24,30%**. Dintre d'aquest col·lectiu, cal fer especial esment a les **persones que pateixen un trastorn de salut mental**, un dels grups que pateix un **índex d'atur** més elevat amb una taxa del **61,9%**, 44,2 punts més que l'última dada d'atur de Catalunya que es situa en 17,7 %, segons indica la recerca *L'estigma i la discriminació en salut mental a Catalunya* elaborada per Obertament, una associació que lluita contra l'estigma i la discriminació que pateixen les persones amb malalties mentals .

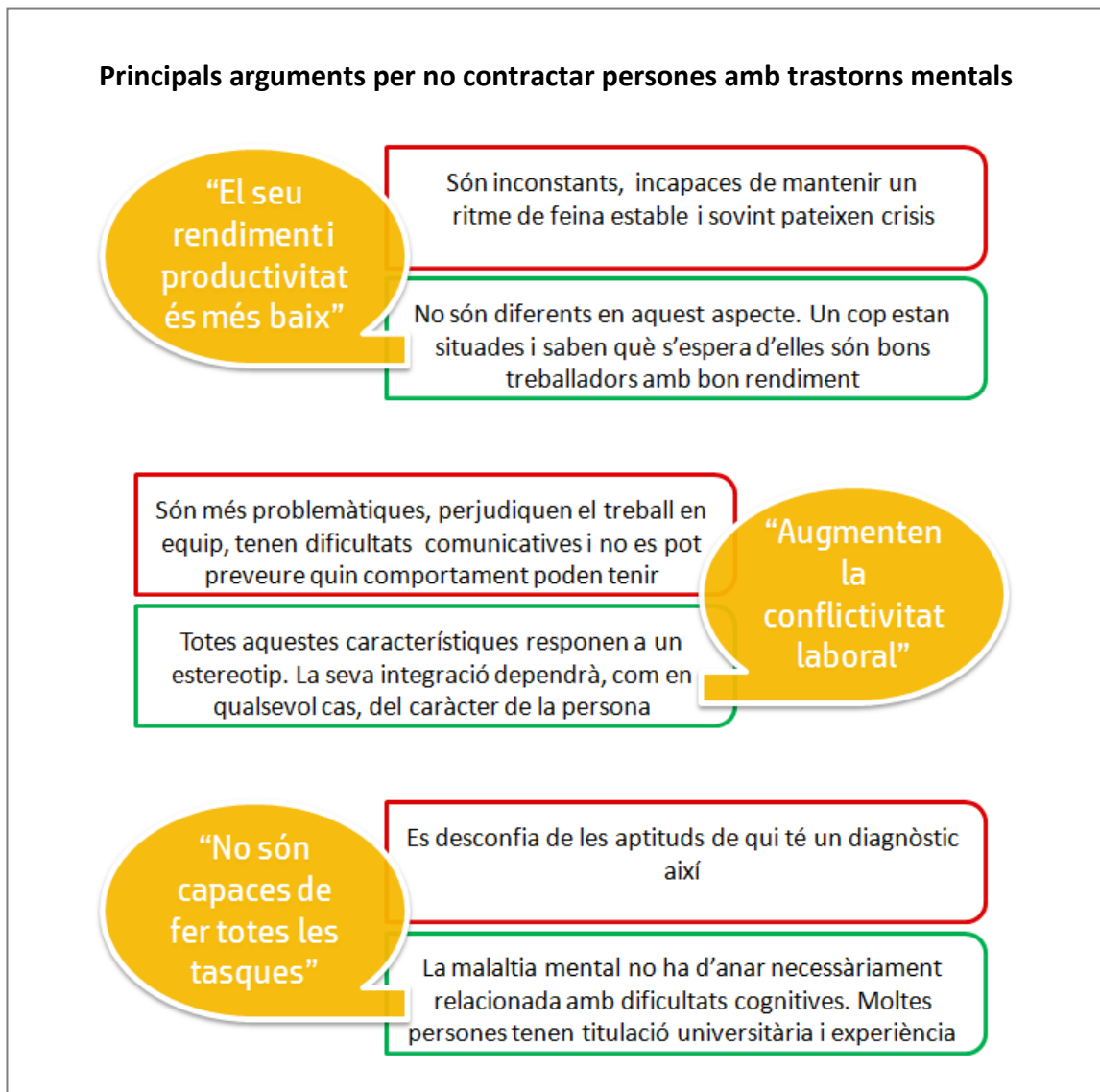
Davant d'aquestes dades, sorgeix la pregunta: Per què les persones amb una malaltia mental tenen menys oportunitats que la resta per accedir a una feina? Al *Quadern Persones amb problemes de salut mental* de la Diputació de Barcelona, Jesús Bernal,

psicòleg psicoterapeuta especialista en rehabilitació psicosocial en malaltia mental a la Federació Catalana d'Associacions de Familiars i Persones amb Problemes de Salut Mental (FECAFAMM), dóna una resposta: “La **manca d'informació i de sensibilització** sobre els problemes de salut mental és l'origen de la pervivència de molts estereotips que incideixen negativament en les possibilitats d'inserció laboral d'aquestes persones. Els mitjans de comunicació en general han influït molt en aquesta associació, perquè han distorsionat per desconeixement i irresponsabilitat la imatge social de les persones amb un problema de salut mental”. El desconeixement de les possibilitats laborals i l'**estigma**, construeixen barreres que frenen la seva contractació.

El primer obstacle que apareix en la inserció laboral d'aquest col·lectiu és el de la recerca de feina. Les persones que pateixen un trastorn mental s'han d'afrontar a les etiquetes pejoratives que se'ls atribueix, les concepcions equivocades que es tenen d'elles i l'estereotip. Segons la recerca *L'estigma i la discriminació en salut mental a Catalunya* elaborada per Obertament, els arguments més comuns que utilitzen les empreses per no contractar persones amb trastorn de salut mental són: **la baixa productivitat, l'increment de la conflictivitat laboral i la incapacitat d'assumir les tasques assignades**. El *Quadern Persones amb problemes de salut mental* de la Diputació de Barcelona rebutja aquests estereotips explicant que els malalts mentals, un cop situats i orientats a la seva feina, són bons treballadors amb un bon rendiment com qualsevol altre. A més, la conflictivitat en l'ambient de treball dependrà, com en qualsevol cas, del caràcter de la persona i no del seu diagnòstic. També s'especifica que el trastorn mental no ha d'anar necessàriament relacionat amb una dificultat cognitiva i, per tant, la persona podrà desenvolupar totes les tasques per les quals ha estat contractada.

L'estigma a l'empresa provoca que moltes de les persones que pateixen un trastorn mental a l'hora de cercar feina amaguin la seva malaltia i no ho expliquin a l'entrevista laboral. Un exemple d'aquesta situació és el cas d'Isabel Gómez, diagnosticada d'un trastorn de bipolaritat i actualment a l'atur. La Isabel ha tingut experiències negatives quan ha comunicat la seva malaltia a la feina: al patir el primer brot de la malaltia ho va explicar a la feina i la van acomiadar. El mateix li va passar en una feina posterior

quan va haver d'agafar la baixa a causa del segon brot: el seu cap li va recriminar que no podia faltar d'un dia per l'altre i la va acomiadar. Aquestes vivències han canviat la seva conducta: "Jo no em sento bé havent d'amagar el meu diagnòstic en una entrevista de treball perquè forma part de mi, però l'experiència m'ha fet veure que no haig de dir-ho per evitar que em refusin". De la mateixa manera que la Isabel, el 78,9% de les persones amb trastorns mentals opten per no dir res de la seva malaltia quan busquen feina, segons dades de la recerca *L'estigma i la discriminació en salut mental a Catalunya*. El mateix estudi, a més d'assegurar que l'estigma condiona la contractació d'aquestes persones, destaca que també influeix en la posició laboral que acabarà ocupant el treballador, ja que es tendeix a la infraocupació de les persones amb un trastorn mental.



Principals arguments per no contractar persones amb trastorns mentals.

Informació extreta de: *L'estigma i la discriminació als entorns laborals*, Obertament.

Font: elaboració pròpia

– L'actuació de l'administració pública –

Davant d'aquesta dificultat en la inserció i la integració de les persones que pateixen un trastorn de salut mental al món laboral, el **poder públic** duu a terme polítiques que afavoreixen l'accés al mercat laboral, un dret constitucional que totes les persones han de poder gaudir i que està regulat per la **Llei General de Discapacitat (LGD)**.

Aquesta llei, d'àmbit estatal, obliga a les empreses públiques i privades de més de 50 treballadors a tenir un percentatge de la plantilla amb discapacitat superior al 2%. El compliment d'aquesta **quota de reserva** i la contractació de persones discapacitades aporta beneficis a l'empresa: subvencions, bonificacions i deduccions.

(veure [complement 1: Incentius generals pels contractes indefinits específics per a persones amb discapacitat](#))

Aquelles empreses que, per qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic, justifiquen una especial dificultat per incorporar treballadors amb discapacitat, la llei ofereix unes **mesures alternatives** a la quota de reserva del 2%. Les mesures consisteixen en: establir un contracte amb un **Centre Especial de Treball (CET)** o amb un treballador autònom amb discapacitat, realitzar donacions i accions de patrocini a una fundació que fomenti la contractació de persones amb discapacitat, o bé construir enclaus laborals on l'empresa acull temporalment a la seva plantilla un treballador amb discapacitat d'un CET.

Els Centres Especials de Treball (CET) són empreses on el 70% - 80% de la plantilla de treballadors ha de tenir un grau de discapacitat igual o superior a un 33%. Aquests centres, per tant, asseguren un treball remunerat a les persones amb discapacitat i garanteixen la seva integració laboral. Una de les principals funcions dels CET és actuar com a empresa subcontractada per altres empreses ordinàries. Elena Calendria és responsable de l'àrea d'ocupació d'un CET, *Cuina Justa*. Sota la seva experiència de treball amb empreses ordinàries, explica: “moltes de les empreses ordinàries amb les que establim aliances i subcontracten els nostres serveis ho fan per complir amb la llei i beneficiar-se de les bonificacions”.

Tot i la normativa amb la que ha de complir les empreses, segons *l'estudi sobre el compliment de la llei d'integració social dels minusvàlids a Espanya l'any 2015* elaborat per la consultoria Leialta, tant les mesures alternatives com la quota de reserva del 2% pateixen irregularitats. A Espanya hi ha més de 22.000 empreses amb més de 50 treballadors. L'any 2014 es van inspeccionar 3.343 empreses, de les quals 129 van ser sancionades per algun tipus d'incompliment de la llei de discapacitat, segons dades de *l'Informe Anual de la Inspecció de Treball i Seguretat Social*.

Pel que fa als CET, tampoc resten al marge de les irregularitats. "S'han donat casos de CET encoberts, darrere dels quals hi ha una empresa que s'ha aprofitat dels incentius i ajudes de l'administració per fer negoci. Això ha generat la proliferació de molts nous CET que atempten directament contra la missió fundacional", lamenta Elena Calendria de Cuina Justa. Segons dades del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), del 2010 al 2015, s'han creat més de 600 nous centres i a mesura que augmenten el nombre dels seus contractes, disminueixen a les empreses ordinàries. "Potser amb un servei d'inspecció amb més possibilitats, la situació seria diferent", reflexiona Calendria.

(veure [complement 1: Subvencions i ajudes als Centres Especials de Treball](#))

Segons el SEPE, el treball protegit a Espanya representa actualment entorn un 70% del total de contractes realitzats a persones amb diversitat funcional, dada que indica la importància d'aquests tipus de centres per a la seva integració laboral, tot i que, tal com puntualitza Elena Calendria, "hi ha molts CET que no s'adapten a les necessitats actuals reals del col·lectiu i es dediquen a seguir el format antiquat establert per l'administració, que manté el mateix model des de fa 20 anys". El CET Cuina Justa, afegeix, vol escapar d'aquesta línia que marca la normativa i mostrar una filosofia més oberta basada en fer un producte de qualitat – que competeix amb qualsevol altre similar del mercat–, amb un tracte de qualitat vers els treballadors i crear una marca solidària.

(veure [complement 2: el cas del CET Cuina Justa](#))

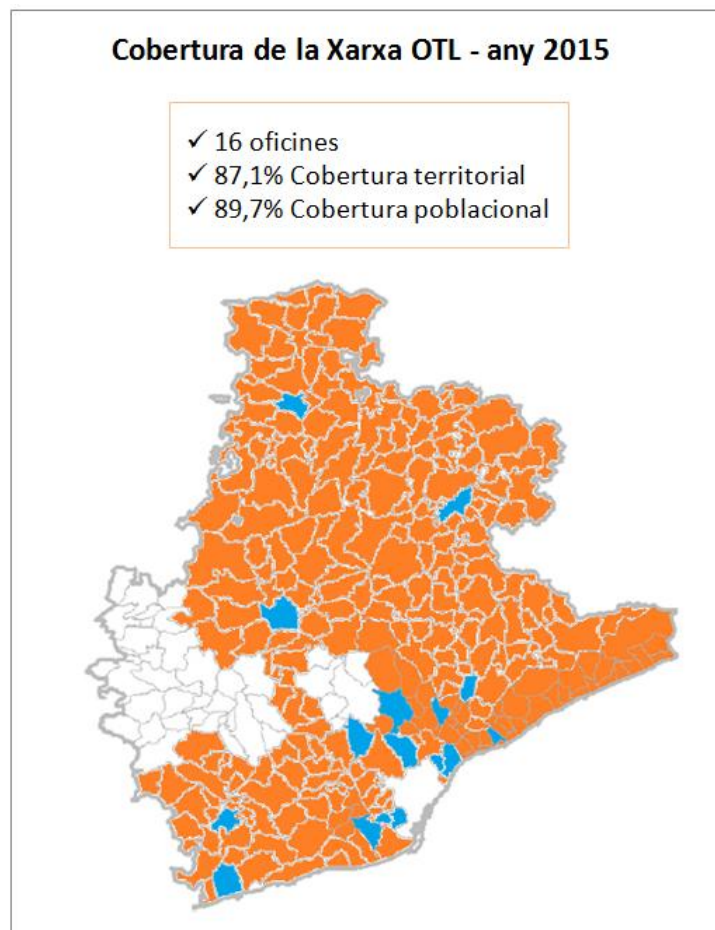
(veure [complement 3: entrevista a Elena Calendria, responsable de l'àrea d'ocupació del CET Cuina Justa](#))

– Institucions públiques d'ajuda a la inserció laboral –

En relació a aquesta voluntat de millora del sistema, de cara a l'any 2020, dins el marc de la Unió Europea en l'**Estratègia Europea sobre Discapacitat 2010-2020**, Espanya va adquirir diversos compromisos en diferents àmbits, entre els quals hi destaca la presa de mesures per assegurar que el teixit empresarial compleixi la Llei General de Discapacitat. L'Administració pública activarà mecanismes de millora de les condicions de treball i de la promoció professional per assolir una real integració del col·lectiu de persones amb diversitat funcional al mercat laboral del país.

Pel que fa a l'àmbit català, la Generalitat de Catalunya ha dissenyat l'**Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020** per complir amb la convenció i on es vol donar prioritat a la creació de dispositius especialment adreçats a col·lectius prioritaris o amb especials dificultats per accedir o mantenir-se al mercat de treball, entre els quals es troba les persones amb discapacitat.

Entre els dispositius creats amb aquesta finalitat, trobem la **Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals (OTL)**, una xarxa orientada a realitzar actuacions destinades a millorar la inserció de les persones amb trastorns de salut mental al mercat de treball. Les OTL van néixer fa 15 anys a la **província de Barcelona** com un dispositiu públic. Actualment hi ha un total de 16 OTL repartides per tot el territori i està previst pròximament cobrir la zona de Terrassa i la d'Anoia per oferir aquest servei a la totalitat de la província.



Mapa de cobertura territorial de la Xarxa d'OTL, any 2015.

Informació extreta de: Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals, Diputació de Barcelona.

Font: elaboració pròpia

M^a Pilar Moret, cap de la Subsecció de Millora de l'Ocupabilitat i Economia Productiva de la Diputació de Barcelona, explica que “la meta principal de les OTL és aconseguir que la persona accedeixi a un lloc de treball, especialment a una empresa ordinària i situar-la en un entorn normalitzat. Si no és possible, s’opta per un CET, que té un entorn més pautat i protegit”.

En Josep Bonell, diagnosticat d’esquizofrènia, era un usuari de la OTL de Sabadell que va aconseguir inserir-se laboralment en una empresa ordinària. “Després de passar cinc anys sense treballar entre baixes, metges i judicis per aconseguir el grau de discapacitat, vaig decidir encaminar-me de nou cap a una feina. La psiquiatra em va

derivar a l'educadora social i ella em va parlar de les oficines tècniques laborals (OTL), on em van orientar laboralment i em van ajudar a trobar feina", explica en Josep.

Les persones que arriben a aquests centres han estat derivades des del **Centre de Salut Mental d'Adults (CSMA)** on se'ls fa el seguiment psiquiàtric, o bé pel seu assistent social. Han de ser persones diagnosticades que portin almenys dos anys sense un ingrés hospitalari, i així assegurar que estan en una situació controlada i d'estabilitat i, per tant, preparades per inserir-se al mercat laboral.

La metodologia que segueixen les oficines tècniques laborals per a un bon funcionament consisteix en la conjugació i cooperació de cinc actors: l'usuari, els familiars, el centre de salut mental d'adults (CSMA), els serveis socials municipals i el servei local d'ocupació (SLO). Victòria Lopera, psicòloga i tècnica de la OTL de Cerdanyola del Vallès, insisteix en la importància de mantenir-se comunicats i **treballar en xarxa** per tal d'aconseguir uns resultats més eficaços i positius: "l'anàlisi acurada i de coneixement que fem de la persona ha d'anar coordinada amb el centre de salut mental on es visita l'usuari, amb els serveis socials, amb l'entorn familiar... i així anar pactant les actuacions que la persona necessita per trobar una feina".

(veure [complement 4: Metodologia comuna de les Oficines Tècniques Laborals](#))

Així, quan la persona malalta arriba a la OTL es posa en mans d'un tècnic que l'acompanyarà i l'orientarà durant tot el procés. Després d'una entrevista inicial per conèixer-la en profunditat, l'ajudarà a dissenyar un itinerari adaptat a les seves competències bàsiques i tècniques i adequarà la recerca de feina als seus coneixements, habilitats i gustos. "Cada persona que acudeix a la OTL amb la voluntat de trobar feina ho fa en un moment de la seva situació vital determinat i amb un historial únic. És per això que les línies d'actuació que seguim en el centre són tan variades i diferents com la quantitat de persones i casos", apunta Victòria Lopera.

No hi ha un perfil definit de persona que acudeix a les oficines tècniques laborals, però la Diputació de Barcelona ha recollit les dades de les persones que han freqüentat aquest servei durant l'any 2015 i n'ha extret un perfil. Un nombre elevat de malalts

atesos són homes, el 60%, i l'edat mitjana de les persones usuàries és de 38,7 anys. Habitualment solen tenir estudis baixos, concretament el 64%, i la majoria, el 66%, tenen una experiència laboral superior als 3 anys. De les persones que recorren a l'ajuda de les OTL per trobar feina, el 41% fa més d'un any que es troba a l'atur. També és comú, en el 60% dels casos, que disposin del certificat de discapacitat, que els permet ocupar llocs de treball especials. Aquest certificat, però, no els suposa cap ingrés econòmic i, de fet, el 53% no disposa de cap ajuda econòmica pública.

Perfil de la persona atesa en la Xarxa de Oficines Tècniques Laborals – any 2015



Perfil de la persona atesa en la Xarxa d'OTL, any 2015.

Font: Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals, Diputació de Barcelona.

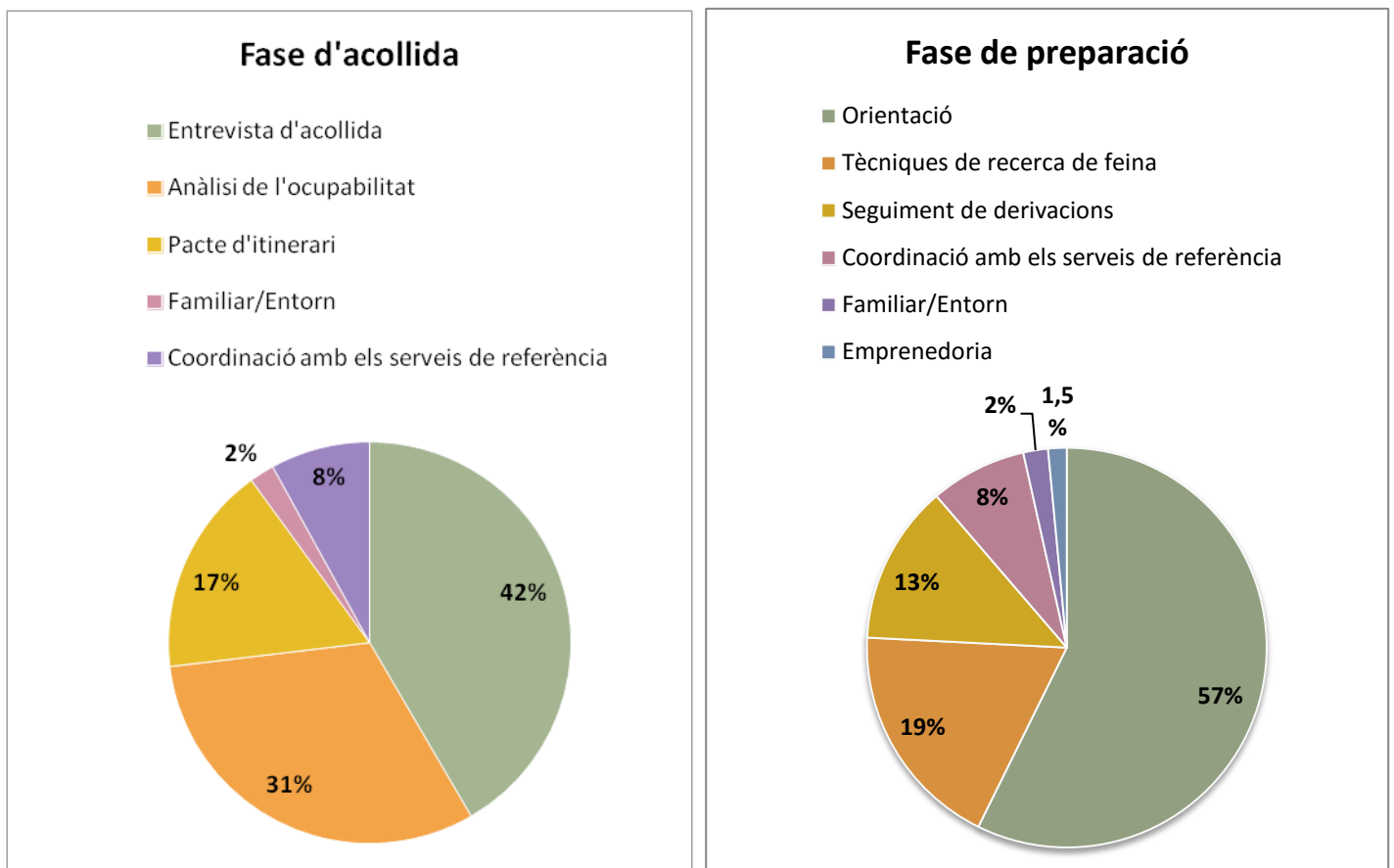
Tot i aquestes dades que defineixen el perfil més comú de la persona que utilitza els serveis de les OTL, es tracten una gran varietat de casos, tants com persones. “Cada persona requereix d’una atenció individualitzada i de la creació d’un pla d’inserció laboral personalitzat ja que cada persona està en un moment diferent, depèn del diagnòstic que tingui, de quan ha patit el trastorn, del seu grau, dels seus objectius...”, afirma Victòria Lopera.

Les OTL pauten aquest procés en tres frases diferenciades per les quals la persona usuària ha de passar: la **fase d’acollida**, la **fase de preparació** i la **fase d’inserció**.

En la fase d’acollida, l’entrevista en profunditat té molta importància i és una de les pràctiques a la que més temps es dedica. Segons dades de la Diputació de Barcelona de l’any 2015, aquesta activitat ocupa el 42% del temps total, i li segueix amb un 31% del temps destinat l’anàlisi de l’ocupabilitat, és a dir, detectar les possibilitats de la persona per treballar i descobrir els seus punts forts i dèbils. En el cas de treballar amb perfils d’usuaris joves que han patit el primer brot en una edat primerenca i que no tenen cap tipus de rutina ni formació laboral, en aquesta fase és molt important començar per la creació de pautes i horaris en el seu dia a dia. La intervenció dels familiars o de l’entorn de la persona usuària durant el procés només s’esdevé en cas que el malalt ho desitgi o si és necessari per conèixer millor a la persona i afavorir aquest anàlisi en la fase inicial. És per això que és l’actuació a la que menys temps es destina en la fase d’acollida, només el 8% del temps.

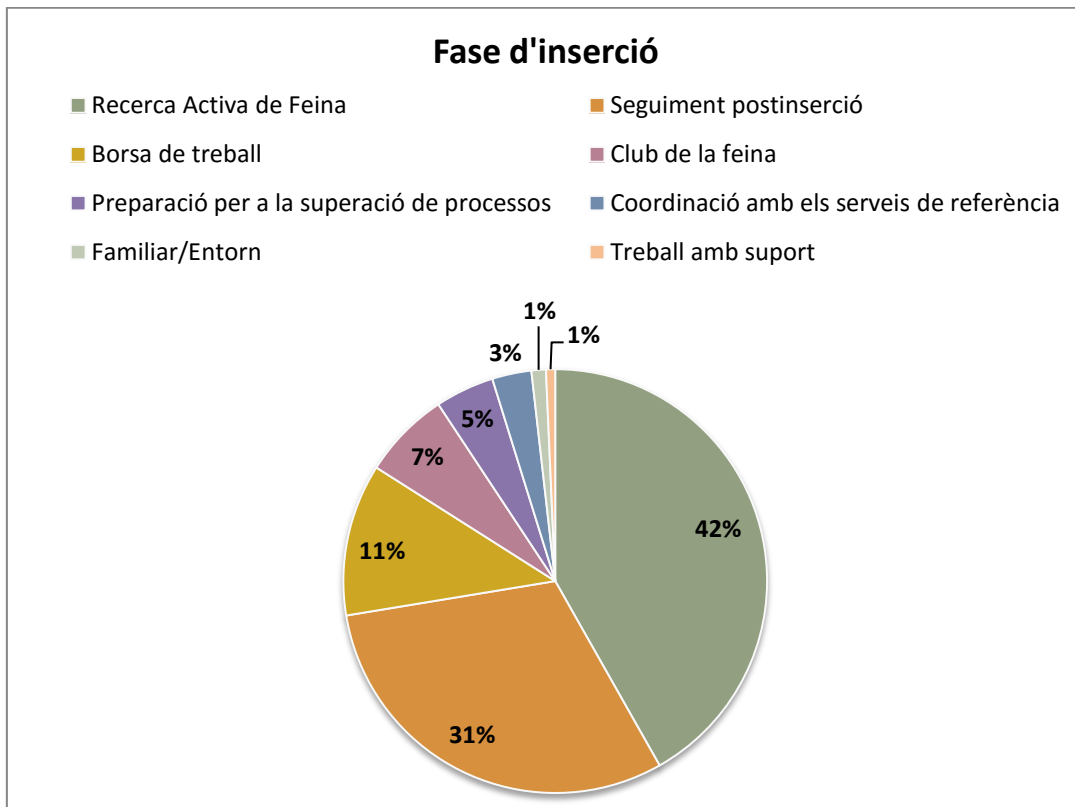
En la fase de preparació s’enfoca a la persona cap a la sortida al món laboral. És per això que la orientació pren gran importància, ocupant el 57% del temps que es destina a aquesta fase. Seguint amb el cas de les persones més joves o aquelles que no tenen formació laboral, se’ls ofereix l’oportunitat d’accedir al servei de **prelaboral**, és a dir, la recreació de tallers i laboratoris de diversos sectors i àrees del mercat laboral que permeten a l’usuari dur a terme tasques laborals reals, desenvolupar capacitats específiques, treballar diferents competències: l’autoestima, l’enfrontament a reptes, el treball en equip, la convivència en la feina... Sempre sota la supervisió d’un tutor. En moltes OTL no disposen de servei de prelaboral i se’ls deriva a altres fundacions privades d’ajuda a la inserció laboral. És important dedicar-se a fer el seguiment

d'aquestes derivacions, al qual es dedica un 13% del temps. En el cas del Josep Bonell, un home de mitjana edat amb experiència prèvia al mercat de treball, a la OTL de Sabadell se'l va orientar directament a rebre una **formació ocupacional**, és a dir, a realitzar diversos tallers i dinàmiques que li permetessin aprendre a elaborar un currículum, a cercar feina, a enfrontar-se a les entrevistes... accions pròpies de la última fase, la d'inserció, on la recerca activa de feina constitueix l'activitat més important a la qual es dedica el 42% del temps total.



Accions a la fase d'acollida i la fase de preparació a una OTL, any 2015.

Informació extreta de: Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals, Diputació de Barcelona. Font: elaboració pròpia



Accions a la fase d'inserció a una OTL, any 2015. Informació extreta de: Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals, Diputació de Barcelona. Font: elaboració pròpia

En aquesta darrera fase, una altra activitat de gran rellevància és la del **seguiment postinserció**, al que se li dedica el 31% del total que dura la fase d'inserció. La feina d'acompanyament i seguiment de la OTL, per tant, no finalitza en el moment en que la persona aconsegueix inserir-se al mercat de treball. En aquest moment d'inflexió el paper del tècnic del centre que tutoritza a la persona és molt important. "Hi ha persones amb bons perfils o bones habilitats de comunicació que s'insereixen ràpid, però entrar a treballar els comporta un estrés que els pot desestabilitzar: desperta la simptomatologia de la seva malaltia, es descontrolen els hàbits... fer el seguiment i fer de suport és molt important per a la persona i perquè pugui sostenir la feina", reflexiona la Victòria Lopera, tècnica ocupacional de l'OTL de Cerdanyola.

M^a Pilar Moret, cap de la Subsecció de Millora de l'Ocupabilitat i Economia Productiva de la Diputació de Barcelona, incideix en la importància de la **intermediació entre la OTL i l'empresa**, una actuació clau que duu a terme el tècnic d'ocupació per aconseguir la inserció laboral de la persona. Aquest procediment consisteix en

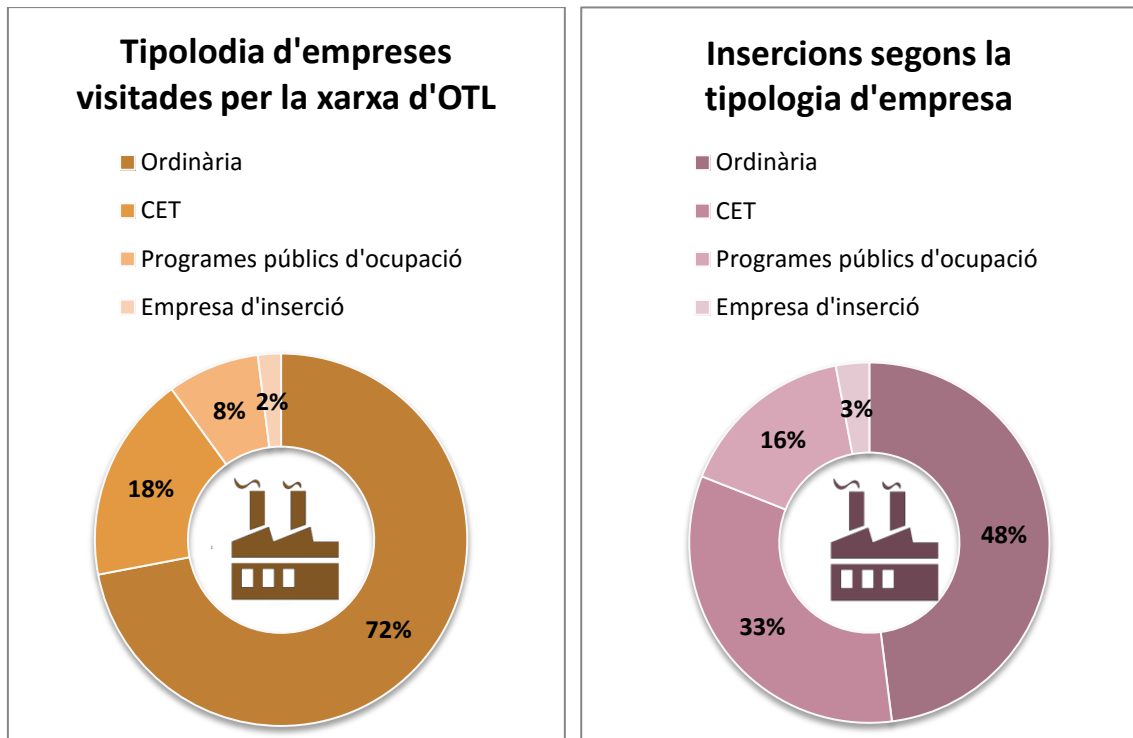
promocionar les persones de la borsa de treball de la OTL i ajudar a l'empresa a trencar l'estigma. La manera de procedir és establint relacions de confiança entre la OTL i l'empresa perquè se n'adonin que la intenció és la de col·laborar i fer que les dues bandes compleixin els seus objectius: que l'empresa satisfaci la seva demanda amb una persona adequada al que necessita, i que la OTL ofereixi una persona que s'adapti a les necessitats de l'empresa. Al Josep Bonell, l'usuari de l'OTL de Sabadell, a la fase d'inserció li van sorgir dues ofertes de feina: en un CET i en una empresa ordinària. Ell va triar la darrera opció i ara fa dos anys que treballa a l'Orquesta Simfònica del Vallès com a tècnic de neteja. "La feina m'ha ajudat a millorar a nivell psiquiàtric i a evolucionar com a persona", confessa Bonell.

El treball que les OTL fan amb les empreses per aconseguir ofertes de feina consisteix en la visita a l'empresa del tècnic d'ocupació de la OTL. "Sempre que l'usuari ho desitgi, s'explicarà la malaltia mental dels candidats, s'aportarà informació i les pautes d'actuació, es donarà la possibilitat de conèixer-los personalment..." explica Victòria Lopera, i afegeix que "la reacció de les empreses és molt variada: poden mostrar-se receptives –si la persona disposa d'un certificat de discapacitat sol ser molt més efectiu a causa de la bonificació que els atorga la llei quan contracten aquest tipus de persones– o bé, poden rebutjar l'oferta." Els tècnics com Lopera, en cas que la persona no vulgui anunciar el seu trastorn mental a l'hora de buscar feina, contacten a les empreses com a simples tècnics d'ocupació.

Segons l'informe *Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals* de l'any 2015 elaborat per la Diputació de Barcelona, les empreses que solen sol·licitar personal amb discapacitat del tipus mental sol ser per dur a terme feines amb sous precaris: personal de neteja, consergeria, vigilants, mossos de magatzem, recepcionistes, manipulació, jardineria... les dades mostren que **el 56% de les insercions segons el tipus de feina correspon a ocupacions elementals**. Aquestes tasques es corresponen en un 70% - 80% al que aspiren els usuaris de les OTL.

Les OTL fan una prospecció a les empreses del territori que abasten i solen centrar la recerca d'ofertes de feina a empreses ordinàries. Segons dades de la Diputació de Barcelona de l'any 2015, de la tipologia d'empreses visitades per la xarxa d'OTL, el 72%

es corresponia a aquest tipus. La seva finalitat és inserir el major número de persones amb trastorns mentals en un entorn laboral normalitzat. De totes formes, el percentatge real d'inserció a empreses ordinàries es redueix al 48%, i el del treball protegit augmenta del 18%, que correspon a la quantitat de CET visitats per la xarxa d'OTL, al 33%, el nombre real de CET que acaben contractant a persones de la borsa de treball de les OTL.



Comparació gràfics: Empreses visitades i empreses d'inserció, any 2015.

Informació extreta de: Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals, Diputació de Barcelona.

Font: elaboració pròpia

– Institucions privades d'ajuda a la inserció laboral –

Aquesta ajuda que reben les persones amb trastorns mentals per inserir-se tant a empreses ordinàries com a empreses de treball protegit també s'ofereix des de **fundacions d'àmbit privat**. Marisol Martí és gestora de la inserció laboral de la fundació Joia, i s'encarrega, igual que la Victòria, de fer d'intermediària entre les empreses i els usuaris de la fundació que cerquen feina. Martí, a través de l'experiència de contacte amb les empreses ordinàries, constata el número reduït

d'empreses ordinàries que acaben contractant a aquestes persones front a l'elevat número d'empreses que es visiten: "Quan visito una empresa amb la intenció d'inserir laboralment alguna de les persones usuàries, informo sobre Joia i la salut mental. Em diuen que els envii el currículum de les persones i que ja m'avisaran. El que passa moltes vegades és que aquesta mateixa empresa acaba contractant a la persona quan no va de part de Joia i ho fa pel seu compte sense explicar el seu trastorn mental".

L'explicació que dóna Marisol Martí a aquesta realitat és que "la contractació de persones que pateixen malalties mentals a empreses ordinàries segueix sent molt tabú, a causa de la manca de referents culturals i públics. Les empreses que acostumen a interessar-se per les malalties de salut mental ho fan per complir les normatives que exigeix la llei".

La **Fundació Joia** és una entitat concertada sense afany de lucre que presta diversos serveis d'inserció en salut mental. Ho fa a través dels **11 dispositius repartits per tota Barcelona i l'Àrea Metropolitana** generant oportunitats d'inclusió social al col·lectiu i oportunitats de treball dins del mercat protegit i en el mercat ordinari. Mostra, per tant, una especial implicació en la inserció laboral d'aquest col·lectiu i per això dissenya diversos programes d'actuació.

Marisol Martí és l'encarregada de gestionar el servei d'inserció laboral a l'empresa ordinària anomenat **Itínere**, que procura desenvolupar de les capacitats de les persones amb trastorn de salut mental i adaptar-les a les condicions del mercat laboral actual a més d'establir **relacions i vincles amb les empreses** a través de la prospecció i sensibilització per tal de buscar oportunitats de contractació.

Si els usuaris el que volen és entrar a treballar al mercat protegit, se'ls ofereix el **Serveis Prelaborals**, als que moltes vegades reben persones derivades de les diverses OTL que no disposen d'aquest servei als seus dispositius. Susana Silvestre, gestora transversal de Prelaborals, explica que "per treballar el desenvolupament de les habilitats laborals es parteix del coneixement de les capacitats de cada persona i llavors s'inicia un itinerari d'inserció que té com a objectiu final la integració definitiva en el món laboral".

A l'hora de decidir quin dels dos serveis és més adequat per a la persona usuària i, per tant, si orientar a una persona amb trastorn de salut mental cap a la inserció laboral al **mercat normalitzat** o cap al **mercat de treball protegit**, s'ha de tenir en compte, a més de les seves condicions, preparació i situació, si la persona disposa d'un **certificat de discapacitat** – concedit a partir del 33% – i de si desitja fer-ne ús per entrar a treballar. Martí explica que quan no es disposa d'aquest certificat o no se'n vol fer ús, les persones han d'inserir-se en una empresa ordinària. Ara bé, si el volen utilitzar poden treballar en una empresa ordinària que busqui contractar persones amb discapacitat – sol ser per complir la llei – i les condicions laborals seran les mateixes que la resta de companys – horari, normes de control presencial, salari... – que no han de saber que pateix una malaltia, exceptuant el personal de relacions humanes i el cap directe. També poden entrar a treballar en un CET, on tindran un salari mínim interprofessional.

Segons dades de la Memòria de Sostenibilitat 2015 de la Fundació Joia, durant l'any 2015 la fundació ha atès al servei d'Itínere un total de 137 persones, de les quals 59 han aconseguit una feina: el 80% en una empresa ordinària i el 20% en un CET. Pel que fa als Serveis Prelaborals, han atès 265 persones de les quals 53 han aconseguit inserir-se laboralment.

“Les persones que fan ús dels nostres serveis no només reben atenció per a la seva inserció laboral, sinó que també reben un suport integral. Creen vincle amb els tècnics de la fundació, als qui veuen més que al seu psiquiatra i amb els quals estableixen una relació que els permet conèixer gairebé tots els aspectes de la seva vida. Fundacions com Joia, per tant, són un gran punt de suport i una ajuda global per la persona que pateix un trastorn de salut mental”, reflexiona Marisol Martí sobre la importància d'aquest tipus de fundacions i entitats.

És d'aquesta manera com, dispositius dissenyats tant des de l'administració pública com des de l'àmbit privat, sumen esforços no únicament per facilitar oportunitats de treball a les persones amb trastorn de salut mental, sinó que també per ajudar a trencar les barreres que dificulten a aquest col·lectiu una inserció i normalització a l'àmbit laboral. La intermediació d'aquestes entitats amb els actors de l'àmbit laboral

augmenta la sensibilització i el coneixement sobre la salut mental al mercat de treball i a la societat.

A aquesta funció de conscienciació se li suma **Obertament**, una associació que neix el 2010 de la mà dels principals agents socials de salut mental de Catalunya amb un únic objectiu: **combatre l'estigma i la discriminació que pateixen les persones amb malalties mentals**. Els protagonistes de l'associació i principals activistes són persones diagnosticades d'un trastorn de salut mental, com en el cas de Xavier Fernández, un home de 47 anys diagnosticat d'esquizofrènia paranoide, que compleix la missió d'informar sobre salut mental a la societat i de trencar amb l'estigma a través de l'experiència del problema en primera persona. En Xavier Fernández no treballa de fa temps perquè disposa d'una pensió per invalidesa total permanent, però això no l'incapacita per realitzar altres activitats integrades a la societat en les quals estableix relacions i pren responsabilitats. "No tinc una feina remunerada però setmanalment realitzo activitats i voluntariats. Amb la fundació Joia dono classes de català a marroquins i també jugo a futbol amb l'equip de la fundació. A més, com a activista d'Obertament, col·laboro explicant el meu testimoni als mitjans de comunicació i faig tallers de sensibilització sobre salut mental a les escoles".

En Xavier Fernández participa a contribuir al canvi, a trencar l'estigma manifestant que les persones amb malalties mentals són persones capacitades per desenvolupar activitats i complir amb compromisos. A la lluita per la integració s'hi suma la Isabel Gómez, en Josep Bonell i tantes altres veus de persones que pateixen un trastorn de salut mental que volen demostrar amb el seu exemple que **tenir una malaltia mental no invalida realitzar una tasca, i per tant, una vida**.

4.1. Complementos del reportatge**Complement 1****Incentius generals pels contractes indefinits específics per a persones amb discapacitat**

Subvencions	
Contracte indefinit a temps complet	3.907€
Contracte indefinit a temps parcial	3.907€ reduïts proporcionalment en funció de la jornada establerta
Adaptació del lloc de treball	902€
Bonificacions	
Treballadors sense discapacitat severa	
Menors de 45 anys	5.350€/any
45 anys o més	5.700€/any
Treballadors amb discapacitat severa	
Menors de 45 anys	5.950€/any
45 anys o més	6.300€/any
Deduccions	
Persona/any d'increment de la plantilla de treballadors amb un grau de discapacitat de 33% o més	9.000€
Persona/any d'increment de la plantilla de treballadors amb un grau de discapacitat de 65% o més	12.000€

Incentius generals pels contractes indefinits específics per a persones amb discapacitat.
 Informació extreta de: Catàleg d'Integració laboral de les persones amb discapacitat de
 l'Administració General de l'Estat.

Font: elaboració pròpia

Subvencions i ajudes als Centres Especials de Treball

Subvencions	
- Per finançar parcialment projectes generadors de treball -	
Creació d'un lloc de treball estable (si el número de treballadors amb discapacitat de la plantilla és superior al 90%)	12.020,24€
Creació d'un lloc de treball estable (si el número de treballadors amb discapacitat de la plantilla està entre el 70% i el 90%)	9.015,18€
Ajudes per al suport al manteniment dels llocs de treball	
Ajudes per les Unitats de Suport a l'Activitat Professional	

Subvencions i ajudes als Centres Especials de Treball.

Informació extreta de: Catàleg d'Integració laboral de les persones amb discapacitat de l'Administració General de l'Estat.

Font: elaboració pròpia

Complement 2**El cas del CET CUINA JUSTA**

Cuina Justa és una empresa d'economia social, un CET, que té la missió de generar ocupació, oportunitats de feina i de vida a persones amb fragilitats mentals i en risc d'exclusió social a la vegada que generar benefici pel treballador, l'empresa i la societat.

L'empresa està sota el paraigües de la Fundació Cassià Just, que ofereix altres serveis dedicats a l'acompanyament i ajuda de persones amb fragilitats. Cuina Justa va néixer fa 22 anys de la mà de persones que treballaven en una escola d'educació especial a l'adonar-se que tota la feina feta amb les persones que pateixen una malaltia mental durant la seva escolarització es veia truncada en el moment de la inserció laboral per la manca d'alternatives.

Cuina justa treballa en el sector dels aliments i s'encarrega de gestionar cuines externes i menjadors, d'elaborar menús diaris i d'oferir productes de V Gamma. També tenen conreu propi i servei de càterring. La seva àrea d'actuació actual és al Baix Llobregat, al Barcelonès, al Vallès i zones més aïllades com Vic.

L'empresa considera que no hi ha una sola manera correcta d'actuar per afavorir l'accés al treball de les persones amb fragilitats i aposten tant per la **inserció laboral al mercat protegit** com per la **inserció a l'empresa ordinària** a través d'**aliances** i d'**enclavaments**.

Complement 3**Entrevista. Elena Caledria - Cuina Justa**

Elena Caledria és responsable de l'àrea d'ocupació del Centre Especial de Treball de Cuina Justa. Com a professional pertanyent a una empresa que practica l'economia social, fa un breu anàlisi sobre el funcionament del sistema del mercat protegit partint de l'exemple del seu propi Centre Especial de Treball.

En què consisteix l'aposta de Cuina Justa?

La nostra empresa té format legal de CET tot i que no ens hi considerem estrictament, d'entre altres raons perquè ens apropem el màxim possible a una empresa qualsevol: el seu funcionament és com el d'una empresa ordinària, la qualitat del producte és bona i també representa el col·lectiu i la nostra forma de funcionar. A més, també tenim aliances amb altres empreses a partir dels productes que elaborem conjuntament.

Quines són les altres raons per les quals no us considereu estrictament un CET?

La nostra filosofia és una mica més oberta en quan a la línia que marca la normativa. Hi ha moltes persones amb problemàtica de salut mental que no tenen el certificat, o persones amb fragilitats personals que no estan diagnosticades i tenen una necessitat de suport similar a les persones diagnosticades i nosaltres tenim en consideració.

Com funcionen les aliances que establiu amb les altres empreses?

Hi ha diversos tipus d'aliances. Per exemple, treballem per una empresa de *Mercabarna* que s'encarrega de produir fruita i verdura i distribuir-la. La manipulació d'aquest producte la fem nosaltres. També realitzem enclavaments com el cas de l'hotel *Mandarin*, de Barcelona, un hotel al qual nosaltres portem un equip de treballadors i, després d'un màxim de tres anys, alguna d'aquestes persones pot passar a treballar a la seva plantilla directament.

Com veus la situació de contractació de persones amb fragilitats a les empreses ordinàries?

El col·lectiu de persones amb problemàtiques de salut mental, sobretot per l'estigma que té associat, tenen majors dificultats per accedir a empreses ordinàries. La resposta de les grans empreses davant de l'obligació de complir la LGD sol ser la que els hi comporti la menor feina possible. La solució que Cuina Justa ofereix als enclavaments amb les empreses ordinàries no consisteix precisament en cobrir els mínims que marca la llei i oblidar-se de la problemàtica.

El màxim benefici, en el menor temps possible?

Això va a contracorrent amb el treball de les singularitats ja que se li ha de dedicar més temps i segurament sigui més car, tot i que a la llarga surt més econòmic. Moltes vegades les grans empreses contracten un equip de persones amb discapacitats físiques que tenen menys necessitat de suport i d'acompanyament en l'itinerari que les persones amb malaltia mental i d'aquesta manera ja poden dir que compleixen la normativa i no volen complicar-se més.

Quines són les necessitats de suport i acompanyament?

Els CET han de comptar amb una **Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP)**, és a dir, uns equips de professionals que ajuden a les persones amb discapacitats a superar dificultats durant el procés d'incorporació i en la permanència, i per a nosaltres té molta importància. Creiem en un funcionament d'empresa transversal on l'àrea social estigui present també en tot l'entramat d'empresa. Volem donar suport des de la base de l'organització perquè aquesta faciliti el treball de tothom i aculli les particularitats dels treballadors.

Llavors els CET juguen un paper important per a la inserció laboral de les persones amb discapacitats.

S'han donat casos de CET encoberts, darrere dels quals hi ha una empresa que s'ha aprofitat dels incentius i ajudes de l'administració per fer negoci. El sector, a més, s'ha de posar una mica les piles perquè hi ha molts CET que no s'adapten a les necessitats

actuals reals del col·lectiu i es dediquen a seguir el format antiquat establert per l'administració, que manté el mateix model des de fa 20 anys. Els CET s'han de professionalitzar i deixar de segregar-se ells mateixos.

Complement 4

Metodologia comuna de les Oficines Tècniques Laborals

Per a l'òptim funcionament dels dispositius i l'assoliment dels objectius, la Xarxa d'Oficines Tècniques laborals fa especial incidència en una sèrie de punts:

- **El treball amb les persones i les empreses:** Per tal que les persones siguin més ocupables i aconseguixin la inserció laboral, és important que des de les OTL es treballi el contacte i la intermediació amb les empreses.
- **L'acompanyament i el reforç continuat a la persona usuària.**
- **La coordinació amb l'entorn de la persona usuària, especialment amb els serveis sanitaris.**
- **L'empoderament de la persona participant:** Fer que els usuaris coneguin les seves potencialitats i que s'adonin que són capaços de desenvolupar una activitat laboral.
- **L'assoliment i el manteniment d'un lloc de feina que preveu el seguiment postinserció:** Acompanyar la persona en el procés una vegada ja està treballant perquè pugui afrontar millor qualsevol incidència que aparegui durant la seva activitat laboral.
- **La prioritat de la inserció a l'empresa ordinària.**
- **La sensibilització de les empreses i el foment de la responsabilitat social corporativa**
- **La coordinació amb els Serveis Locals d'Ocupació de territori on estan ubicats.**

5. Bibliografia

- ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I OCUPACIÓ, Diputació de Barcelona. (2012) *Persones amb problemes de salut mental. Quadern per al tècnic/a d'ocupació*. Barcelona: Servei de Mercat de Treball
- ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I OCUPACIÓ, Diputació de Barcelona. (2012) *Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals*. Barcelona: Servei de Mercat de Treball
- ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I OCUPACIÓ, Diputació de Barcelona. (2012) *Persones amb problemes de salut mental. Quadern per a l'empresa*. Barcelona: Servei de Mercat de Treball
- ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I OCUPACIÓ, Diputació de Barcelona. (2012) *Persones amb problemes de salut mental. Quadern per a les famílies*. Barcelona: Servei de Mercat de Treball
- ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I OCUPACIÓ, Diputació de Barcelona. (2012) *Persones amb problemes de salut mental. Quadern per al tècnic/a d'ocupació*. Barcelona: Servei de Mercat de Treball
- ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC LOCAL, Diputació de Barcelona. (2016) *Informe Territorial. Província de Barcelona* [en línia].
http://www.diba.cat/documents/36150622/46985269/INFORME_TERRITORIAL_2016_web.pdf/
- ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC LOCAL, Diputació de Barcelona. (2015) *La Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals. Balanç d'activitats any 2015* [en línia].
<http://www.diba.cat/documents/36150622/36294773/Resultats+Xarxa+OTL+2014/1ffad6ad-9dbf-421b-81c2-8176c25faa64>
- BUTLLETÍ OFICIAL, El parlament de Catalunya. (2012) *IX Legislatura. Número 264. Quart període* [e línia].
https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb/es/web_institucional/fitxers/Pla_general_ocupacio_2012_2010.pdf
- COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA. (2010) *Informe sociodemogràfic i d'ocupació de les persones amb discapacitat a Catalunya* [en línia].
http://www.ccoo.cat/pdf_documents/discapacitat_informe_2010.pdf
- Confederación Salud Mental España, FEAFES. [en línia].
<https://consaludmental.org/tag/feafes/>

- CONSULTORIA LEIALTA, Asesoramiento empresarial. (2015). *Estudio sobre cumplimiento de la ley de integración social de los minusválidos en España en 2015*. [en línia].
http://media.wix.com/ugd/f1e903_64cf5ba1e0774fb79bed71a0f1b8abee.pdf
- DEPARTAMENT DE SALUT, Generalitat de Catalunya. (2015). *Central de resultats. Àmbit de salut mental. Dades 2015* [en línia].
http://observatorisalut.gencat.cat/web/.content/minisite/observatorisalut/oss_c_central_resultats/informes/fitxers_estatics/Central_resultats_salut_mental_dades_2014.pdf
- DEPARTAMENT DE SALUT, Generalitat de Catalunya. (2015). *Enquesta de salut de Catalunya. Comportaments relacionats amb la salut, l'estat de salut i l'ús de serveis sanitaris a Catalunya. Informe dels principals resultats 2015* [en línia].
http://salutweb.gencat.cat/web/.content/home/el_departament/estadistiques_sanitaries/enquestes/esca_2015.pdf
- DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, Generalitat de Catalunya. *Tipus de discapacitat* [en línia].
http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/que_es_i_com_es_reconeix_la_situacio_de_discapacitat/tipus_discapacitat/
- DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, Generalitat de Catalunya. *El reconeixement de la discapacitat* [en línia].
http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/que_es_i_com_es_reconeix_la_situacio_de_discapacitat/reconeixement_discapacitat/per-a-que-serveix-el-reconeixement-de-la-discapacitat/
- DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, Generalitat de Catalunya. *Centres Especials de Treball (CET)* [en línia].
<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/insercio-laboral-rmi-i-discapacitat/discapacitat/CET/>
- DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, Generalitat de Catalunya. *Incentius i ajuts als Centres Especials de Treball* [en línia].
http://treball.gencat.cat/ca/ambits/insercio-laboral-rmi-i-discapacitat/discapacitat/CET/incentius_i_ajuts_centres_especials_treball/
- Diccionari SOFTCATALÀ. *Diccionari de sinònims* [en línia].
<https://www.softcatala.org/diccionari-de-sinonims>
- DOMÈNECH SOCIALS, J.; FORCE CASTELLS, M., Social.cat. (2015) *Discapacitat i mercat laboral. Retrar de la situació actual a Catalunya* [en línia].
<http://www.social.cat/socialitzant/img/Dossier-Socialitzant-Integracio-laboral-persones-discapacitat.pdf>

- Federació catalana d'associacions de familiars i persones amb problemes de salut mental, FECAFAMM. [en línia].
<http://www.afmmebre.org/index.php/noticies-de-la-malaltia-mental/31-fecafamm-cataluna>
- FUNDACIÓ JOIA. (2015) *Memòria de Sostenibilitat*. Barcelona
- GRUPO SIFU. (2016) *Atlas Laboral 2016. Personas con Discapacidad* [en línia].
http://www.gruposifu.com/wp-content/uploads/2015/11/AtlasLaboral2016_GrupoSIFU_UniSevilla.pdf
- Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). Estadístiques [en línia].
<https://www.idescat.cat/es/>
- INSTITUTO MUNICIPAL DE INVESTIGACIÓN MÉDICA, Departamento de Informática Médica de Barcelona. (2013) *DSM-IV* [en línia].
<https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/06/manual-diagn3b3stico-y-estad3adstico-de-los-trastornos-mentales-dsm-iv.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadístiques [en línia].
<http://www.ine.es/>
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Gobierno de España. (2014). *Integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal
- OBERTAMENT. (2016). *L'estigma i la discriminació en salut mental a Catalunya 2016* [en línia].
<https://obertament.org/images/Presentaci%C3%B3%20Acte/Estigma%20a%20Catalunya%202016.pdf>
- ODISMET; FUNDACIÓN ONCE. (2015) *Informe general. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral* [en línia].
<http://odismet.es/es/informes/>
- ODISMET; FUNDACIÓN ONCE. (2015) *Panorámica general de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en Cataluña*. [en línia].
<http://www.odismet.es/es/datos/7-analisis-por-comunidad-autonoma-/709-cataluna/7-68/>
- Organització Mundial de la Salut (OMS). *Definiciones* [en línia].
http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- SALUT MENTAL CATALUNYA (SMC). *Els trastorns mentals* [en línia].
<http://www.salutmental.org/salut-mental/>

- SANDOVAL,M; OCARANZA, C.; SÁNCHEZ, A. (2016) “Vacíos en la ley de discapacidad provocan la perversión del sistema”. *El Mundo*, 02-09-2016. [en línia].
<http://www.elmundo.es/sociedad/2016/08/30/57bf1f4622601da05b8b465c.html>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) [en línia].<https://www.sepe.es/>
- SOCIAL.CAT. (2016) “Els CET i la transició de les persones amb discapacitat cap a l’empresa ordinària”. El diari del tercer sector a Catalunya, 09-03-2017. [en línia].<http://www.social.cat/opinio/6561/els-cet-i-la-transicio-de-les-persones-amb-discapacitat-cap-a-lempresa-ordinaria>

6. Annex

6.1. Entrevistes en profunditat

M^a PILAR MORET SABIDO ÉS LA CAP DE LA SUBSECCIÓ DE MILLORA DE L'OCUPABILITAT I ECONOMIA PRODUCTIVA, DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA. DES D'AQUESTA SUBSECCIÓ ES DESENVOLUPEN PROGRAMES PER A LA MILLORA DE L'OCUPABILITAT DE PERSONES QUE TENEN ESPECIALS DIFICULTATS PER INSERIR-SE LABORALMENT. M^a PILAR MORET COORDINA I FA EL SEGUIMENT DE LA XARXA D'OFICINES TÈCNIQUES LABORALS, UN SERVEI ESPECIALITZAT EN L'ATENCIÓ A LES PERSONES AMB TRASTORNS DE SALUT MENTAL.

Sota la gestió de la Diputació de Barcelona hi ha dos dispositius destinats a oferir un servei que ajudi a la recerca d'ocupació, el Servei Local d'Ocupació i la Oficina tècnica laboral

Així és, però no tenen exactament la mateixa funció. Els Serveis Locals d'Ocupació estan desenvolupats per un ens local públic i van néixer fa 25 anys. Donen cobertura al municipi i el seu objectiu és acompanyar i assessorar per a la inserció laboral de les persones que estan en situació de millora de la ocupabilitat. Hi ha més de cent SLO repartits en els les diverses zones de Barcelona.

I les Oficines Tècniques Laborals?

La OTL és un dispositiu que va néixer fa 15 anys, es va crear al 2002. Van sorgir com un servei especialitzat vinculat al Servei Local d'Ocupació de l'entitat i donen una major cobertura que els anteriors. Hi ha setze OTL repartides per la província de Barcelona i manca per cobrir la zona de Terrassa i d'Anoia, en que estem treballant. Aquest servei especialitzat es centra a l'atenció a les persones amb trastorns de salut mental.

Així doncs el servei ajuda a la inserció laboral de les persones que pateixen una malaltia mental

Exacte, però hi ha uns requisits que han de complir aquestes persones: han d'estar diagnosticades i que portin almenys dos anys sense un ingrés hospitalari. D'aquesta

manera s'assegura que estan en una situació controlada i d'estabilitat i, per tant, preparades per inserir-se al mercat laboral.

Com es controla que tothom compleixi aquests requisits?

Les persones que arriben a les OTL vénen derivades pel Centre de Salut Mental d'Adults (CSMA) o bé per l'assistent social. A les oficines se'ls acompanya i se'ls orienta a cercar una feina tenint en compte les seves particularitats.

En què consisteix aquest acompanyament?

La meta principal de les OTL és aconseguir que la persona accedeixi a un lloc de treball, especialment a una empresa ordinària i situar-la en un entorn normalitzat. Si no és possible, s'opta per un CET, que té un entorn més pautat i protegit. Per aconseguir-ho es fa un disseny d'un itinerari adaptat a les competències tècniques i bàsiques de la persona i saber què és el que li falta per assolir per arribar a incorporar-se o per ser més ocupable de cara al mercat laboral.

Quin és el procés a seguir?

Hi ha un treball de coneixement i anàlisi de la persona i el seu entorn. La metodologia que segueixen les oficines tècniques laborals per a un bon funcionament consisteix en la conjugació i cooperació de cinc actors: l'usuari, els familiars, el centre de salut mental d'adults (CSMA), els serveis socials municipals i el servei local d'ocupació (SLO).

I amb les empreses?

Les OTL duen a terme un paper clau d'intermediació entre l'usuari i l'empresa que consisteix en promocionar les persones de la borsa de treball de la OTL i ajudar a l'empresa a trencar l'estigma. La manera de procedir és establir relacions de confiança entre la OTL i l'empresa perquè se n'adonin que la intenció és la de col·laborar i fer que les dues bandes compleixin els seus objectius: que l'empresa satisfaci la seva demanda amb una persona adequada al que necessita, i que la OTL ofereixi una persona que s'adapti a les necessitats de l'empresa.

Com reaccionen les empreses?

Hi ha casos que és la mateixa empresa la que demana cobrir el lloc de treball amb una de les persones diagnosticades que disposi del certificat de discapacitat i així beneficiar-se de les bonificacions de la llei general per la discapacitat. Si mostren interès sol ser per aquest motiu... Hi ha altres vegades que l'usuari no vol que l'empresa sàpiga que pateix un trastorn i s'insereix en una empresa ordinària sense que aquesta tingui coneixement del problema de salut del treballador.

Qui estableix aquest contacte amb les empreses?

Aquesta funció la desenvolupen els mateixos treballadors de la OTL, que són els tècnics: treballadors socials o psicòlegs. Per donar-lis suport a la seva feina, des de la Diputació els oferim assistència: subcontractem un equip de persones especialitzades en Trastorns de Salut Mental que acompanyen o assessoren els equips tècnics de les OTL en l'anàlisi de casos. Si el tècnic no sap com enfocar l'acompanyament o la orientació cap a l'usuari, compta amb aquesta assistència.

És clar, hi ha molts casos a tractar i no sempre es deu veure clar quina és la millor actuació.

Sí, i per això volem incorporar d'elements de comunicació interna entre ells. La idea és crear una comunitat virtual i afegir un grup on s'incloguin tots els tècnics de les OTL per a que hi hagi una comunicació més àgil i fluida entre ells i la diputació. Aquestes connexions són molt necessàries per posar en comú les bones pràctiques.

Com es financen les OTL?

La Diputació de Barcelona subvenciona un 70% de les OTL. Aquest any s'inverteixen 600.000 euros repartits entre les setze OTL. Cadascuna rep una quantitat en funció de l'aposta pel seu tipus d'activitats, de la quantitat de població susceptible a rebre aquest servei i del seu abast territorial. Sempre hi ha un cofinançament amb l'ajuntament del municipi corresponent.

VICTÒRIA LOPERA ÉS PSICÒLOGA I TÈCNICA DE LA OFICINA TÈCNICA LOCAL DE Cerdanyola del Vallès. EN COORDINACIÓ AMB ELS SERVEIS SOCIALS I ELS SERVEIS DE SALUT DE LA ZONA, DISSENYA ITINERARIS INDIVIDUALITZATS PER A LA INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES QUE PATEIXEN TRASTORNS DE SALUT MENTAL I ELS ENSENYA A ADQUIRIR COMPETÈNCIES PER ENFRONTAR-SE AL MERCAT DE TREBALL.

A les Oficines Tècniques Laborals ajudeu a les persones amb trastorns de salut mental a inserir-se al mercat de treball. Com arriben fins els vostres serveis?

Les persones arriben a la OTL derivades per altres actors de la nostra àrea d'influència amb els que mantenim una xarxa de relacions. Ens deriven persones des dels Centres de Salut Mental d'Adults (CSMA), els treballadors socials, el centre de rehabilitació comunitària, el Centre d'Atenció i Seguiment a les drogodependències (CAS) o des del Pla de Serveis Individualitzats (PSI) de Sant Joan de Déu, un programa que ofereix acompanyament a la persona malalta en diferents àmbits – familiar, legal, el dia a dia... – a través d'un terapeuta ocupacional.

Intervenien molts actors per a l'estabilització d'un malalt mental...

La importància de la nostra actuació és que ens mantinguem comunicats i treballem en xarxa per tal d'aconseguir uns resultats més eficaços i positius.

Quan decideixen fer la derivació de les persones?

Els diferents actors detecten el moment òptim de la persona, quan està preparada per fer el salt al món laboral. Les persones que fan ús del nostre servei han d'estar estabilitzades, prendre la medicació i no presentar simptomatologia. Aquesta és la norma general però cada persona és diferent i hem tingut casos on la simptomatologia és crònica, com un noi que anava a la universitat i mentre assistia a classe escoltava veus. Ell, amb la seva força de voluntat i l'admirable coneixement de les seves dificultats, avança amb èxit.

És clar, en aquests casos, tot i que no compleixin tots els requisits, els accepteu a la OTL

I tant! Cada persona que arriba a la OTL amb la voluntat de trobar feina ho fa en un moment de la seva situació vital determinat i amb un historial únic, i nosaltres valorem individualment. És per això que les línies d'actuació que seguim en el centre són tan variades i diferents com la quantitat de persones i casos.

Quins tipus de persones i casos?

Tractem tota mena de diagnòstics. Des dels més “senzills” com el senyor de quaranta anys que ha perdut la feina i s’ha separat i ha caigut en una depressió. Aquet perfil de malalt té una història laboral estàndard però en un moment determinat ha patit un daltabaix i necessita acompanyament. Després hi ha els que pateixen trastorns severos com trastorns de la personalitat, trastorn límit, psicòtic, esquizofrènia... que tenen majors dificultats de relació. Aquells que han passat una època enganxats a la droga i han desencadenat malalties mentals...

La varietat de casuístiques no permet marcar un pla d'actuació igual per a tots.

Cada persona requereix d'una atenció individualitzada i de la creació d'un pla d'inserció laboral personalitzat ja que cada persona està en un moment diferent, depèn del diagnòstic que tingui, de quan ha patit el trastorn, del seu grau, dels seus objectius... Com a orientadora és molt important fer-ho des del coneixement de la malaltia. La selecció dels treballadors tècnics que treballen a les OTL solen ser psicòlegs, que coneixen cada trastorn i saben com tractar la persona, com relacionar-se i quines seran les seves necessitats i limitacions.

Com treballeu amb les persones usuàries?

Quan la persona arriba a la OTL el més important per conèixer-la són les entrevistes d'acollida inicials. Això ajudarà a dissenyar un itinerari adaptat a les competències bàsiques i tècniques de cada persona i orientarà la recerca de feina.

I per saber més sobre la persona contacteu amb els del seu entorn més proper?

L'anàlisi acurada i de coneixement que fem de la persona ha d'anar coordinada amb el centre de salut mental on es visita l'usuari, amb els serveis socials, amb l'entorn familiar... i així anar pactant les actuacions que la persona necessita per trobar una feina. De totes formes amb la família ens posem en contacte sempre amb permís de la persona i quan ho creiem imprescindible. Solem fer-ho quan la persona és menor d'edat o bé quan és una persona gran i el que diu volem contrastar-ho amb la informació que ens donin els seus familiars. Tot i així, en la OTL de Cerdanyola mirem no implicar gaire la família per no treure la competència d'autonomia de la persona.

I a partir d'aquí...?

Depèn. En el cas de treballar amb perfils d'usuaris joves que han patit el primer brot en una edat primerenca i que no tenen cap tipus de rutina ni formació laboral se'ls ofereix l'oportunitat d'accedir al servei de **prelaboral**, és a dir, la recreació de tallers i laboratoris de diversos sectors i àrees del mercat laboral que permeten a l'usuari dur a terme tasques laborals reals, desenvolupar capacitats específiques, treballar diferents competències: l'autoestima, l'enfrontament a reptes, el treball en equip, la convivència en la feina... Sempre sota la supervisió d'un tutor.

I si tenen una experiència laboral anterior?

En aquest cas se l'orienta directament a rebre una formació ocupacional, és a dir, a realitzar diversos tallers i dinàmiques que li permetin aprendre a elaborar un currículum, a cercar feina, enfrontar-se a les entrevistes...

Per a realitzar totes aquestes dinàmiques imagino que han d'assistir sovint a la OTL.

Hi ha usuaris que vénen cada setmana – sobretot a l'inici del procés- , altres que veiem cada dos mesos, d'altres que han creat el vincle però vénen una vegada a l'any... i fins i tot hi ha aquelles persones que ja fa quatre anys que treballen i segueixen contactant-nos.

Però si ja han aconseguit inserir-se laboralment...

La feina postinserció que desenvolupa la OTL és molt important. Hi ha persones amb bons perfils o bones habilitats de comunicació que s'insereixen ràpid, però entrar a treballar els comporta un estrés que els pot desestabilitzar: desperta la simptomatologia de la seva malaltia, es descontrolen els hàbits... fer el seguiment i fer de suport és molt important per a la persona i perquè pugui sostenir la feina.

A més d'orientar, com intervé la OTL en la recerca de feina?

Les OTL també s'encarreguen de fer d'intermediàries entre la persona i l'empresa. Aquest procediment consisteix en promocionar les persones de la borsa de treball de la OTL i ajudar a l'empresa a trencar l'estigma. La manera de procedir és establint relacions de confiança entre la OTL i l'empresa perquè se n'adonin que la intenció és la de col·laborar i fer que les dues bandes compleixin els seus objectius: que l'empresa satisfaci la seva demanda amb una persona adequada al que necessita, i que la OTL ofereixi una persona que s'adapti a les necessitats de l'empresa.

Les empreses coneixen, per tant, la malaltia dels candidats a les ofertes

Sempre que l'usuari ho desitgi s'explicarà la malaltia mental dels candidats, s'aportarà informació i les pautes d'actuació, es donarà la possibilitat de conèixer-los personalment... la reacció de les empreses és molt variada: poden mostrar-se receptives –si la persona disposa d'un certificat de discapacitat sol ser molt més efectiu a causa de la bonificació que els atorga la llei quan contracten aquest tipus de persones– o bé, poden rebutjar l'oferta. En cas que la persona no vulgui anunciar el seu trastorn mental a l'hora de buscar feina, contactem les empreses com a simples tècnics d'ocupació.

Si el contacte es fa amb un Centre Especials de Treball, llavors sempre sabran la seva malaltia mental.

Sí, el mercat protegit està dissenyat per contractar persones amb un certificat de discapacitat obligatori. De totes formes hi ha CET de tot tipus: els que fan una bona praxis i els que no. Els primers són els que van fundar un dia una família sensibilitzada

amb la salut mental i tenen una visió empresarial més humana i cuiden els seus treballadors. Els segons CET són empreses grans de serveis que contracten a persones amb discapacitat amb les quals no estableixen contacte i no els tenen en especial consideració. Es centren en el negoci i la producció i se'ls oblida que tenen una persona amb un trastorn entre els seus treballadors.

Fins i tot en el mercat protegit les persones amb trastorn mental es troben en una situació de desigualtat...

Hi ha manca de sensibilització. Aquesta falta de comprensió que pateix el col·lectiu en la societat provoca en molts casos que la mateixa persona s'interpreti a través de la malaltia. Quan generalment preguntes a una persona 'què ets' et responen: advocat, electricista, professor... Quan fas la mateixa pregunta a les persones amb una malaltia mental el primer que pensen ells són el trastorn que pateixen: "sóc esquizofrènic, sóc bipolar..." És treball de tots fer-los entendre que ells són molt més que la malaltia.

Vosaltres treballeu aquest canvi de concepció sobre ells mateixos.

Jo els hi pregunto sovint: què pots aportar de positiu a una empresa? Els costa molt pensar en la resposta... A la OTL ho treballem per millorar-ho. Moltes vegades ningú els hi ha dit abans... Nosaltres som aquell pas que està més a prop de la realitat perquè el contacte ells han tingut fins el moment han sigut metges que únicament els han parlat de la malaltia.

MARISOL MARTÍ ÉS TREBALLADORA SOCIAL A LA FUNDACIÓ JOIA I AJUDA A LES PERSONES AMB TRASTORNS DE SALUT MENTAL A INSERIR-SE AL MERCAT LABORAL. ELS ACOMPANYA, ELS ORIENTA I ELS DÓNA LES EINES PERQUÈ APRENGUIN A CERCAR FEINA I ACABIN TREBALLANT EN UNA EMPRESA ORDINÀRIA. TAMBÉ CONTACTA DIRECTAMENT AMB LES EMPRESES I VIU LES DIFICULTATS D'AQUEST COL·LECTIU PER SER CONTRACTATS.

Què és Joia?

Joia és una fundació que presta diversos serveis d'inserció en salut mental, entre els quals els d'ajuda a la inserció laboral de les persones que pateixen trastorns de salut mental.

Com els ajudeu?

Aconseguir la inserció laboral d'aquestes persones depèn molt del tipus de diagnòstic que tenen i del grau de malaltia. Les persones que vénen a Joia són derivades del Centre de Salut Mental d'Adults i dels ambulatoris i arriben amb les condicions necessàries per entrar al mercat de treball. Segons els trets anteriors les orientem a fer Itínera – servei del qual sóc gestora –, el programa que oferim per inserir-se laboralment a l'empresa ordinària, o bé Serveis Prelaborals, per entrar a treballar a un Centre Especial de Treball (CET).

Per tant, s'ha de valorar seva condició, la seva preparació, la seva situació...

Exacte, i el certificat de discapacitat i l'ús que desitja fer-ne la persona també són factors que influeixen per orientar la persona a l'empresa ordinària o al CET. Si no es disposa d'aquest certificat o no se'n vol fer ús, les persones han d'inserir-se en al mercat normalitzat. Si el malalt disposa d'un **certificat de discapacitat** – concedit a partir del 33% – i desitja fer-ne ús per entrar a treballar, poden fer-ho en una empresa ordinària que busqui contractar persones amb discapacitat – sol ser per complir la llei – i les condicions laborals seran les mateixes que la resta de companys – horari, normes de control presencial, salari... – que no han de saber que pateix una malaltia, exceptuant el personal de relacions humanes i el cap directe. També poden entrar a treballar en un CET, on tindran un salari mínim interprofessional.

Quin procés han de seguir les persones per aconseguir la inserció laboral?

El primer que fem a *Joia* és conèixer en profunditat a la persona, i per això ha de passar per una sèrie d'entrevistes. Quan arriben a Joia se'ls fa la primera, que és d'acollida i la solem fer les treballadores socials. Aquest és el punt de partida que ens permet dirigir la persona a fer un itínera o un servei prelaboral. Llavors se li fa una altra entrevista per explorar la situació de la persona des de les diverses àrees: la personal i les seves relacions – suport familiar i de l'entorn- , laboralment – què li va anar malament, les baixes voluntàries, quan temps va treballar, les relacions amb els companys...-, i la part clínica – medicació, quan va al psicòleg...- En aquests moments es defineix un itinerari a seguir individualitzat, perquè cada persona és un món, i també es proposen activitats de treball en grup.

Quines són aquestes activitats?

El que volem treballar és l'empoderament de l'usuari, per això se li donen les eines necessàries perquè aprengui a desenvolupar-se en el mercat laboral. Tenim tallers per construir un currículum, les normes bàsiques d'una feina, com afrontar una entrevista... Volem que la persona aprengui a ser autònoma.

I a través d'aquestes competències acaben trobant ofertes de feina?

Sí, ells fan una recerca d'ofertes, però nosaltres també complim un paper important com intermediaris entre l'empresa i la persona. La nostra manera d'actuar sol ser fent una prospecció a l'empresa amb qui contactem per presentar-los els nostres candidats.

Les empreses saben que els vostres candidats pateixen un trastorn mental?

A menys que l'usuari no vulgui que es sàpiga, nosaltres ho expliquem. Anem en persona i informem sobre què es Joia, què és la salut mental, els nostres programes d'inserció laboral i parlem dels candidats. Ens diuen que els enviem els currículums i que ja ens avisaran. El que passa moltes vegades és que aquesta mateixa empresa

acaba contractant a la persona quan no va de part de Joia i ho fa pel seu compte sense explicar el seu trastorn mental.

Un exemple d'estigma.

La contractació de persones que pateixen malalties mentals a empreses ordinàries segueix sent molt tabú perquè hi ha una manca de referents culturals i públics. Les empreses que acostumen a interessar-se per les malalties de salut mental ho fan per complir les normatives que exigeix la llei

Però en canvi és una malaltia amb la que hauríem d'estar sensibilitzats... Les dades diuen que una de cada quatre persones pateix o patirà un trastorn de salut mental.

O fins i tot més... Aquestes dades s'extreuen de les memòries de fundacions com Joia, però els problemes mentals afecten encara a més gent. Hi ha molts trastorns mentals que no es fan evidents exteriorment en la persona que el pateix i les persones del seu voltant no ho saben. El problema és que no se'n parla prou i hi ha una manca d'informació i molts estereotips. De fet, en les notícies no es fan campanyes per lluitar per la malaltia mental i cap famós ni figura reconeguda parla públicament si en pateix cap. És un tipus de malaltia que la gent acostuma a portar molt en silenci.

No només hi ha estigma, sinó que també autoestigma.

Hi ha molta gent que no ho diu perquè encara està mal vist, perquè la gent té por de com la miraran, perquè seran etiquetats... molts no volen reconèixer la discapacitat ni que els altres la sàpiguen.

Les fundacions llavors no únicament faciliten la inserció laboral, sinó que també ajuden a trencar amb l'estigma.

Les fundacions són un gran punt de suport i una ajuda global per la persona que pateix un trastorn de salut mental. Els usuaris dels nostres serveis creen un vincle amb els tècnics de la fundació, als qui veuen més que al seu psiquiatra i amb els quals estableixen una relació que els permet conèixer gairebé tots els aspectes de la seva

vida. El nostre contacte amb ells no s'acaba quan aconseguixen inserir-se laboralment, anem més enllà.

Com?

El nostre ideal és continuar amb un seguiment postinserció. Durant el primer mes ens hi posem en contacte cada setmana, al segon mes cada quinze dies, fins que veiem que la persona està bé a l'empresa i li donem l'alta de la fundació, ja pot caminar sola. També parlem amb l'empresa per si necessiten directrius d'actuació o ajuda.

ELENA CALENDRIA ÉS RESPONSABLE DE L'ÀREA D'OCUPACIÓ DEL CENTRE ESPECIAL DE TREBALL CUINA JUSTA. AQUEST CET TÉ LA MISSIÓ DE GENERAR OCUPACIÓ, OPORTUNITATS DE FEINA I VIDA A PERSONES AMB FRAGILITATS MENTALS I HO FA DES D'UNA FILOSOFIA FLEXIBLE I RENOVADA.

En què consisteix l'aposta de Cuina Justa?

La nostra empresa té format legal de CET tot i que no ens hi considerem estrictament, d'entre altres raons perquè ens apropem el màxim possible a una empresa qualsevol: el seu funcionament és com el d'una empresa ordinària, la qualitat del producte és bona i també representa el col·lectiu i la nostra forma de funcionar. A més, també tenim aliances amb altres empreses a partir dels productes que elaborem conjuntament.

Quines són les altres raons per les quals no us considereu estrictament un CET?

La nostra filosofia és una mica més oberta en quan a la línia que marca la normativa. Hi ha moltes persones amb problemàtica de salut mental que no tenen el certificat, o persones amb fragilitats personals que no estan diagnosticades i tenen una necessitat de suport similar a les persones diagnosticades i, nosaltres les tenim en consideració.

Com funcionen les aliances que establiu amb les altres empreses?

Hi ha diversos tipus d'aliances. Per exemple, treballem per una empresa de *Mercabarna* que s'encarrega de produir fruita i verdura i distribuir-la. La manipulació d'aquest producte la fem nosaltres. També realitzem enclavaments com el cas de l'hotel *Mandarin*, de Barcelona, un hotel al qual nosaltres portem un equip de treballadors i, després d'un màxim de tres anys, alguna d'aquestes persones pot passar a treballar a la seva plantilla directament.

Com veus la situació de contractació de persones amb fragilitats a les empreses ordinàries?

El col·lectiu de persones amb problemàtiques de salut mental, sobretot per l'estigma que té associat, tenen majors dificultats per accedir a empreses ordinàries. La resposta de les grans empreses davant de l'obligació de complir la LGD sol ser la que els hi

comporti la menor feina possible. La solució que *Cuina Justa* ofereix als enclavaments amb les empreses ordinàries no consisteix precisament en cobrir els mínims que marca la llei i oblidar-se de la problemàtica.

El màxim benefici, en el menor temps possible?

Això va a contracorrent amb el treball de les singularitats ja que se li ha de dedicar més temps i segurament sigui més car, tot i que a la llarga surt més econòmic. Moltes vegades les grans empreses contracten un equip de persones amb discapacitats físiques que tenen menys necessitat de suport i d'acompanyament en l'itinerari que les persones amb malaltia mental i d'aquesta manera ja poden dir que compleixen la normativa i no volen complicar-se més.

Quines són les necessitats de suport i acompanyament?

Els CET han de comptar amb una **Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP)**, és a dir, uns equips de professionals que ajuden a les persones amb discapacitats a superar dificultats durant el procés d'incorporació i en la permanència, i per a nosaltres té molta importància. Creiem en un funcionament d'empresa transversal on l'àrea social estigui present també en tot l'entramat d'empresa. Volem donar suport des de la base de l'organització perquè aquesta faciliti el treball de tothom i aculli les particularitats dels treballadors.

Llavors els CET juguen un paper important en el mercat laboral com a exemple de bona praxis per a la inserció laboral de les persones amb discapacitats.

S'han donat casos de CET encoberts, darrere dels quals hi ha una empresa que s'ha aprofitat dels incentius i ajudes de l'administració per fer negoci. El sector, a més, s'ha de posar una mica les piles perquè hi ha molts CET que no s'adapten a les necessitats actuals reals del col·lectiu i es dediquen a seguir el format antiquat establert per l'administració, que manté el mateix model des de fa 20 anys. Els CET s'han de professionalitzar i deixar de segregar-se ells mateixos.

Com?

Nosaltres com a CET no només expliquem que treballem per a la inserció de les persones amb fragilitats sinó que la nostra filosofia consisteix en demostrar a la societat que es pot vendre un bon producte – que competeix amb qualsevol altre similar del mercat– elaborat per persones amb discapacitat, sent digne i de qualitat. Es tracta de fer un producte de qualitat, un tracte de qualitat als treballadors i crear una marca solidària.

ISABEL GÓMEZ TÉ 36 ANYS I ESTÀ DIAGNOSTICADA DE TRASTORN BIPOLAR. VA PATIR EL SEU PRIMER BROT FA NOU ANYS I LA SEVA VIDA VA FER UN GIR. A CAUSA DE LA MALALTIA VAN ACOMIADAR-LA DE LA FEINA ON TREBALLAVA D'EXECUTIVA DE VENDES I VA COMENÇAR A TREBALLAR DE CAMBRERA, DE DEPENDENTA... DES DE LLAVORS, L'ESTIGMA HA MARCAT LA SEVA VIDA LABORAL I HA VISCUT VÀRIES EXPERIÈNCIES DE DISCRIMINACIÓ.

Quina és la teva situació actual?

Sóc Isabel Gómez i tinc 36 anys. Actualment visc sola en un pis que acabo de comprar fa poc a Viladecans, però no sempre ha estat aquesta la meva situació. De fet, quan em van diagnosticar la malaltia el 2008 la meva vida va canviar radicalment.

Què va passar?

Tot es va desencadenar per un tema emocional i a més, a la meva família hi ha antecedents de malaltia mental. Al treball patia molta pressió i amb la meva parella ho havíem deixat. De sobte, vaig començar a no dormir durant molts dies seguits, anava molta accelerada, parlava molt ràpid... sentia eufòria.

I llavors vas anar a l'hospital.

Sí, i va ser quan vaig agafar la baixa. Em van diagnosticar bipolaritat. Quan vaig llegir l'informe em vaig espantar: no sabia fins on seria capaç d'arribar amb aquesta malaltia i vaig pensar que podria fer coses terribles com matar a algú. Tot això ve del que ens mostren a la televisió...

És clar, fins i tot t'autoestigmatitzes.

Sí, tot i que en aquell moment només pensava en recuperar-me i tornar a ser la d'abans. De totes formes, no tenia cap certesa d'aconseguir-ho i això em feia pensar en suïcidar-me, perquè per viure així preferia no viure. Vaig seguir endavant gràcies a la meva família i els meus amics. A teràpia hi anava cada setmana, i ara hi segueixo anant.

Quines eren les teves rutines?

Jo no estava capacitada per fer gairebé res, la crisi em va deixar les neurones foses de no dormir durant quinze dies, i també de la medicació. Em van regalar una planta i el meu objectiu era regar-la cada dia. No podia ni llegir, a les tres línies m'esgotava.

I al sortir al carrer?

M'he adonat que la societat no està preparada per entendre-ho si no han passat pel mateix problema. Falta acceptar la diferència, perquè tot el que surt d'allò estàndard costa d'acceptar. Crec que és un tema d'educació i també de fer visible el problema.

Treballes?

Jo era executiva de vendes; treballava en una multinacional de màrqueting, però quan vaig patir el primer brot em van acomiadar. A partir d'aquest moment la meua vida laboral ha estat una aventura.

Explica'm

Quan em vaig recuperar de la primera crisi i em veia animada i amb ganes per tornar a treballar, vaig anar a l'empresa a agafar l'alta. Dues setmanes abans m'havia estat entrenant per anar a treballar: agafava el tren, arribava a l'empresa i, enlloc d'entrar, anava a la cafeteria, prenia un cafè i tornava a casa. Ho feia per adaptar-me una altra vegada a la rutina. Quan va arribar el dia de tornar em van donar una carta, que era l'alta mèdica, la vaig signar i, automàticament em van donar un altre paper per signar: era un full de comiat.

...

Quan et rebutgen ho passes molt malament, però jo tenia ganes de treballar. Vaig pensar que em posaria a cercar feina d'alguna cosa que no em suposés tant d'estrès, treballs més senzills. A més, al ser acomiadada, em van tocar l'autoestima perquè em van fer creure que potser no seria capaç d'ocupar segons quins càrrecs. Vaig començar a fer altres feines del mateix estil que quan estudiava: dependent, cambrera... i a mirar ofertes de feina per a discapacitats.

I què vas trobar?

Una de les feines que vaig fer va ser de cambrera al bar de l'Hospital de Barcelona, amb contracte de discapacitat. Vaig optar per explicar el meu diagnòstic als meus companys i un d'ells va començar a boicotejar-me. Al final vaig haver d'agafar la baixa per la pressió i l'ambient que vaig començar a sentir. Jo fins llavors estava molt bé, molt a gust, i en aquest moment va començar a contaminar-se l'ambient. Davant aquesta situació em vaig posar molt nerviosa i ho vaig deixar.

Vas tramitar el certificat de discapacitat.

Vas a un tribunal mèdic amb els informes que et demanen i et donen un grau de discapacitat. Hi ha dos tipus de certificat de discapacitat: el de la Generalitat, que no suposa cap retribució econòmica, i el que et dóna l'Estat a través de la seguretat social. Amb aquest últim sí que reps una paga, en la qual et mantenen el sou que has tingut des del teu últim treball.

Et van concedir la paga?

Sí. Existeix la paga total, que és una part d'un sou. Després hi ha l'absoluta, la que jo tinc, que es correspon al sou de l'últim treball. Si et concedeixen aquesta última, t'incapacita per a qualsevol lloc de treball amb contracte.

Per què?

Si treballes et poden revisar la paga i que te la treguin. Si això passa i a la feina haig d'agafar la baixa perquè em començo a trobar malament, és possible que m'acomiadin i em torni a quedar sense un sou amb el qual mantenir-me. Jo, per com sóc, necessito estar ocupada encara que tingui la paga absoluta.

Has treballat des de llavors?

Des que tinc la paga, que la vaig aconseguir quatre anys més tard del primer brot, m'he dedicat a fer voluntariats, a fer formacions, vaig marxar a Irlanda per aprendre anglès... Un d'aquests cursos que he fet és d'insertora laboral per a persones amb discapacitat.

Queixar-me de la situació de desigualtat que patim els discapacitats des de casa meva no servia de res i jo volia canviar alguna cosa des de dins.

La situació ha canviat amb els anys?

Hi ha molta una gran manca d'informació. S'utilitzen els termes bipolar, esquizofrènic... com un insult i a la lleugera. A la televisió quan anuncien un succés de seguida es relaciona a la persona culpable amb una malalta mental: "brot psicòtic..." de totes maneres crec que en els últims anys hi ha hagut una petita evolució de conscienciació de la gent amb aquests temes. Jo sóc activista d'Obertament, un projecte de la Generalitat que lluita contra l'estigma de les malalties mentals. Participo per contribuir al canvi: faig entrevistes per als mitjans de comunicació, ara començaré a fer tallers de sensibilització a les escoles i amb els metges...

A nivell laboral, com es manifesta l'estigma?

Jo he patit estigma laboral, i la majoria de vegades ha estat en forma d'acomiadament. La segona vegada que em van acomiadar jo estava treballant en una tenda de roba, i el meu cap era un conegut meu, algú proper. Aquesta persona m'havia fet un contracte i jo portava dues setmanes treballant quan vaig detectar que estava deixant de dormir. Llavors li vaig comunicar que havia de deixar de treballar per agafar la baixa i em va recriminar que l'estava deixant tirat d'un dia per l'altre, que no s'esperava això de mi. No vaig entendre la seva reacció, a més ell estava informat de la meva malaltia.

Com t'enfrontes a l'estigma?

A partir d'aquest moment no vaig tornar a patir més situacions d'estigmatització laboral perquè no he tornat a comunicar la meva malaltia a la feina. No em sento bé havent d'amagar el meu diagnòstic, perquè forma part de mi, però amb l'experiència he vist que no haig de dir gens per no ser rebutjada.

Quins són els teus plans de futur?

Fa poc m'he format com a professora de ioga i vull seguir fent classes, m'agrada molt. A més vull estudiar per fer de *coach*. És un repte per a mi tornar a estar integrada a la

societat i crec que aquesta és la manera de fer-ho. A més, és una forma d'ajudar a les persones que se senten perdudes, com em va passar a mi en el seu moment.

JOSEP BONELL ÉS UN HOME DE 48 ANYS DIAGNOSTICAT D'ESQUIZOFRÈNIA. FA DOS ANYS QUE S'HA INSERIT DE NOU AL MÓN LABORAL DESPRÉS DE PASSAR UNA ÈPOCA DIFÍCIL SENSE TREBALLAR. LA OFICINA TÈCNICA DE SABADELL VA AJUDAR-LO A FER AQUEST PAS I A ORIENTAR-LO LABORALMENT.

Quina és la teva situació actual?

Sóc Josep Bonell i tinc 48 anys. Estic treballant de fa dos anys a l'Orquestra Simfònica del Vallès com a tècnic de neteja, de dilluns a divendres.

Què feies abans d'entrar a treballar on ets ara?

Jo sempre havia tingut la mateixa feina, treballava en una empresa d'arts gràfiques. Vaig estar-hi 14 anys i vaig arribar a la categoria d'oficial de primera com a colorista. Fins que em van diagnosticar.

Què va passar llavors?

Em van detectar una malaltia mental, esquizofrènia. Vaig agafar la baixa i vaig acabar deixant de treballar. Fins arribar a la meva situació actual he passat per un procés llarg i dur que ha durat 5 anys.

Quin ha estat aquest procés?

Quan em van diagnosticar vaig entrar en una roda: baixes, metges, teràpies, judicis per aconseguir la invalidesa... Fins que va haver-hi un moment que vaig decidir que volia tornar a sentir-me integrat socialment, com abans. Estava estabilitzat i tenia ganes de trobar feina.

Com vas fer aquest pas?

Vaig parlar amb la psiquiatra i ella em va derivar a l'educadora social que em va parlar de les oficines tècniques laborals i de la seva labor. Em va explicar que t'ajudaven a cercar feina, que tenien ofertes i t'orientaven.

Com et van ajudar a l'oficina tècnica laboral?

Vaig anar a l'oficina tècnica laboral de Sabadell i em van presentar a la tècnica que m'ajudaria a trobar feina. Amb ella ens vèiem sovint i jo també la trucava. Poc a poc em va anar centrant sobre quines professions podria fer i vaig començar a fer tallers per aprendre a presentar-se a una feina.

Com vas viure aquest procés de cerca de feina?

Estava molt motivat perquè tenia moltes ganes de sortir endavant i de progressar però també tenia una mica de por per saber què passaria després de cinc anys sense estar dins del mercat laboral. A la OTL em vaig sentir molt acompanyat.

Com vas arribar a l'Orquestra Simfònica del Vallès?

Jo volia fer feina tant a una empresa pensada per a discapacitats com si no, estava preparat per a qualsevol opció. A la OTL em van ensenyar com cercar feina i sobretot com afrontar les entrevistes laborals. Totes les ofertes i proves que havia de fer les comentava sempre amb la tècnica. Un dia vaig rebre una oferta per entrar a treballar a un CET de Barcelona i també per a l'Orquestra Simfònica del Vallès. Vaig decidir aquesta última.

Com et vas sentir començant a treballar després de tant de temps?

L'entorn, els companys, tenir una ocupació... m'ha ajudat a estar millor psíquicament i a evolucionar com a persona.

I el tracte a la feina?

Ells saben el meu diagnòstic. De fet, haig de prendre'm tres pastilles cada dia, una després de cada àpat i pel matí coincideix que estic a la feina. Són molt respectuosos i em sento com un més, confien en mi.

XAVIER FERNÁNDEZ TÉ 47 ANYS I VA SER DIAGNOSTICAT D'ESQUIZOFRÈNIA PARANOIDE ALS 31 ANYS. TOT I QUE DES DE LLAVORS NO TREBALLA, ACTUALMENT REALITZA DIVERSES ACTIVITATS I VOLUNTARIATS ENTRE ELS QUALS LLUITA PER TRENCAR AMB L'ESTIGMA SOBRE LES MALALTIES MENTALS TAN PRESENT EN LA SOCIETAT.

Quina és la teva situació actual?

Sóc en Xavi Fernández i tinc 47 anys. No treballo de fa temps perquè dispo d'una pensió per invalidesa total permanent.

Per què et van donar la invalidesa total?

Amb 31 anys vaig ser diagnosticat d'esquizofrènia paranoide i vaig deixar la feina. Treballava com a tècnic d'una empresa d'ofimàtica des de feia vuit anys.

Vas patir el primer brot de sobte?

Sí, d'un dia per l'altre la meva vida va fer un gir complet: vaig perdre les capacitats comunicatives, no era capaç de fer res per mi sol, vaig tornar a viure a casa dels seus pares, vaig quedar inactiu en el mercat laboral...

I no vas tornar a treballar.

Amb el temps quan vaig recuperar-me vaig treure'm el títol de la ESO, però no he tornat a fer cap feina. Després vaig tornar a estar malament.

Què va passar?

Va morir la meva mare d'un càncer i al poc temps el meu pare. Va ser un cop molt dur per mi i vaig començar a beure.

Ara estàs millor?

Sí, ara estic estabilitzat gràcies a les ajudes dels metges, la teràpia, el meu germà, la fundació... Fa quatre anys que vaig deixar de beure i estic content del meu dia a dia.

Quines activitats fas durant el teu dia a dia?

No tinc una feina remunerada però setmanalment realitzo activitats i voluntariats. Amb la fundació Joia dono classes de català a marroquins, i també jugo a futbol amb l'equip de la fundació. També sóc activista a Obertament.

Quina és la teva funció a Obertament?

Obertament és una associació que lluita per combatre l'estigma i jo col·laboro explicant el meu testimoni als mitjan de comunicació i fent tallers a les escoles per sensibilitzar als nens sobre la salut mental.

Què n'opines de l'estigma?

Considero que hi ha una falta general d'informació i una concepció equivocada de la malaltia mental. La televisió i les notícies utilitzen molt a la lleugera terminologia relacionada amb la malaltia mental quan s'anuncia un fet relacionat amb un acte violent... Falta explicar més a la societat què és la salut mental i els trastorns mentals.